



भारत का राजपत्र The Gazette of India

सी.जी.-डी.एल.-अ.-18022020-216242
CG-DL-E-18022020-216242

असाधारण
EXTRAORDINARY
भाग III—खण्ड 4
PART III—Section 4
प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 57]	नई दिल्ली, बुधवार, फरवरी 12, 2020/माघ 23, 1941
No. 57]	NEW DELHI, WEDNESDAY, FEBRUARY 12, 2020/MAGHA 23, 1941

भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण

अधिसूचना

नई दिल्ली, 16 जनवरी, 2020

भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण (भर्ती और पदोन्नति) विनियम, 2020

सं. ए.60011 / 67 / 2011- पीपी (भाग-1).—भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण अधिनियम, 1994 (1994 का 55) की धारा 42 की उप-धारा (2) के खंड (ख) के साथ पठित उप-धारा (1) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण केन्द्र सरकार के अनुमोदन से, एतद्वारा निम्नलिखित विनियम, बनाता है, अर्थात् :

भाग-1

सामान्य

1. संक्षिप्त नाम, प्रारंभ और लागू होना:

1.1 इन विनियमों को भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण (भर्ती और पदोन्नति) विनियम, 2020 कहा जा सकेगा।

- 1.2 ये राजपत्र अधिसूचना में प्रकाशित किए जाने वाले तारीख से प्रवृत्त होंगे।
- 1.3 ये विनियम प्राधिकरण के सभी नियमित कर्मचारियों और प्राधिकरण द्वारा इन विनियमों के अनुसार प्रतिनियुक्ति पर नियोजित सभी कार्मिकों पर लागू होंगे।
- 1.ए आरंभिक गठन – इन विनियमों के नियमित आधार पर प्रारंभ होने से ठीक पहले इन विनियमों के तहत भा.वि.प्रा में पदों पर पदस्थ कर्मचारियों को इन विनियमों के प्रावधानों के अनुसार नियुक्त माना जाएगा।
- (2) इन विनियमों के प्रारंभ होने से ठीक पहले संबंधित ग्रेड में ऊपर संदर्भित पदस्थ कर्मचारी की नियमित निरंतर सेवा को परिवीक्षा, वरिष्ठता, पदोन्नति के लिए अर्हक सेवा, पुष्टि आदि की अवधि के लिए शामिल किया जाएगा।

2. परिभाषाएँ:

इन विनियमों में, जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो –

ए) " **आमेलित किए जाने वाले** " से केंद्र सरकार या राज्य सरकार या सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम के ऐसे कर्मचारी अभिप्रेत हैं जिन्हें प्राधिकरण की नियमित सेवा में स्थायी रूप से आमेलित कर लिया गया है;

बी) " **अधिनियम** " से भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण अधिनियम, 1994 (1994 का 55), समय-समय पर यथा संशोधित, अभिप्रेत है;

सी) किसी पद के संबंध में " **नियुक्ति प्राधिकारी** " से भाविप्रा (सेवा की सामान्य शर्तें और कर्मचारियों के पारिश्रमिक) विनियम 2003 से उपाबद्ध उपबंध 1 के कॉलम (3) में यथाविनिर्दिष्ट प्राधिकारी अभिप्रेत है;

डी) " **प्रभाजन** " से सक्षम प्राधिकारी द्वारा कैडर की संख्या बल के अंतर विनिर्दिष्ट विभागों में पदों की संख्या की पहचान करना है, जिन्हें संगठन की विशिष्ट आवश्यकताओं के आधार पर दो या अधिक विभिन्न स्तरों पर भरने की आवश्यकता है; अभिप्रेत है।

ई) " **प्राधिकरण** " से अधिनियम की धारा 3 के अधीन गठित भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण, अभिप्रेत है;

एफ) " **बोर्ड** " से भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण के सदस्यों का बोर्ड अभिप्रेत है;

जी) " **अध्यक्ष** " से अधिनियम की धारा 3 की उप-धारा (3) के खंड (क) के अधीन नियुक्त प्राधिकरण का अध्यक्ष अभिप्रेत है;

एच) " **सक्षम प्राधिकारी** " से अध्यक्ष अथवा कोई पूर्णकालिक सदस्य अथवा इस निमित्त अध्यक्ष द्वारा सामान्य या विशेष आदेश द्वारा प्राधिकृत कोई अधिकारी अभिप्रेत है;

आई) " **विभागीय उम्मीदवार** " से ऐसे कार्मिक अभिप्रेत हैं जिन्हें नियमित आधार पर नियुक्त किया गया है और जो प्राधिकरण के किसी भी स्थायी पद पर पद धारक हैं अथवा लियन धारक हैं;

जे) " **विभागीय पदोन्नति समिति** " से किसी भी ग्रेड में पदोन्नति पर विचार करने के लिए गठित समिति अभिप्रेत है;

के) " **कर्मचारी** " से प्राधिकरण द्वारा चाहे अस्थायी या स्थायी रूप में नियुक्त व्यक्ति अभिप्रेत है, जिसमें नियमित पदों के लिए प्रतिनियुक्ति पर आए व्यक्ति तथा वृत्तिका पर आए प्रशिक्षु शामिल हैं, किन्तु इसके अंतर्गत प्राधिकरण द्वारा दैनिक मजदूरी, संविदा पर नियुक्त व्यक्ति या शिक्षुता अधिनियम, 1961 (1961 का 52) के अधीन प्रदत्त प्रशिक्षार्थी शामिल नहीं हैं।

- एल) "कार्यपालक पद" से कनिष्ठ कार्यपालक और समकक्ष तथा उसके ऊपर के ग्रेड से, कार्यपालक निदेशक एवं समकक्ष स्तर के पद तक अभिप्रेत हैं;
- एम) "सरकार" से भारत सरकार अभिप्रेत है;
- एन) "प्रबंधन" से अध्यक्ष या सदस्य या प्राधिकरण का कोई, अध्यक्ष द्वारा अधिकृत अन्य कार्यपालक अभिप्रेत है;
- ओ) "सदस्य" से प्राधिकरण का पूर्णकालिक सदस्य अभिप्रेत है और इसके अंतर्गत अध्यक्ष शामिल है लेकिन अधिनियम की धारा 3 की उप-धारा (3) के खंड (ख) में निर्दिष्ट पदेन सदस्य इसके अंतर्गत नहीं है;
- पी) "माह" से कैलेंडर माह अभिप्रेत है;
- क्यू) "गैर-कार्यपालक पद" से कनिष्ठ परिचर (एनई-1) और समकक्ष तथा ऊपर के ग्रेड, वरिष्ठ अधीक्षक (एसजी) (एनई-10) के स्तर तक के पद अभिप्रेत हैं;
- आर) "स्थायी कर्मचारी" से ऐसा कर्मचारी अभिप्रेत है जो प्राधिकरण द्वारा ऐसे पद पर नियुक्त किया गया है जो स्वीकृत है तथा जिसकी परीक्षा अवधि के संतोषजनक रूप से पूरा करने के पश्चात पुष्टि कर दी गई है;
- एस) "पद" से कोई ऐसा पद अभिप्रेत है जिसके लिए व्यक्ति को अस्थायी या स्थायी आधार पर या संविदा / प्रतिनियुक्ति पर नियुक्त किया गया है;
- टी) "परीक्षाधीन" से ऐसा कर्मचारी अभिप्रेत है जिसकी नियुक्ति प्राधिकरण द्वारा स्वीकृत पद पर की गई है, लेकिन जिसकी पुष्टि नहीं की गई है;
- यू) "भर्ती वर्ष" से वर्ष की पहली जनवरी से प्रारंभ 31 दिसंबर तक होने वाला वर्ष अभिप्रेत है; तथा
- वी) "अस्थायी कर्मचारी" से ऐसा कर्मचारी अभिप्रेत है जिसकी नियुक्ति प्राधिकरण द्वारा नियुक्त विनिर्दिष्ट अवधि के लिए स्वीकृत अस्थायी पद पर की गई है या स्थायी पद के लिए अस्थायी आधार पर नियुक्ति की गई है।

3. ग्रेड-प्राधिकृत संख्या बल एवं समर्थकारी प्रावधान:

- 3.1 इन विनियमों के प्रारंभ होने पर प्राधिकरण के विभिन्न वर्गों/कैडरों में शामिल पदों, उनके समूह, स्तर और वेतनमान इन विनियमों के पैरा 4 में विनिर्दिष्ट के अनुसार होंगे।
- 3.2 इन विनियमों के प्रारंभ होने के बाद, विभिन्न ग्रेडों में पदों का प्राधिकृत संख्या बल इस प्रकार होगा जो कि प्राधिकरण द्वारा समय-समय पर निर्धारित किया जाए।
- 3.3 प्राधिकरण समय-समय पर आवश्यकता होने पर विभिन्न वर्गों में पदों के संख्या बल को सुदृढ़ करने के लिए पद सृजन, या परिवर्धन या समाप्त कर सकता है, जैसा कि भाविप्रा (सेवा की सामान्य शर्तें और कर्मचारियों के पारिश्रमिक) विनियम, 2003 की धारा 4 (2) के अंतर्गत नोट में प्रावधान किया गया है।
- 3.4 अध्यक्ष, प्राधिकारी के अनुमोदन से इन विनियमों के पैरा -4 में शामिल पदों के अलावा कोई भी संबद्ध पदों को शामिल कर सकता है।
- 3.5 असाधारण परिस्थितियों में और शक्तियों के प्रत्यायोजन से परे, अध्यक्ष प्राधिकारी की अनुमोदन से अस्थायी या मूल पद पर पर्याप्त क्षमता में कार्यपालक या गैर-कार्यपालक कैडर में उपयुक्त ग्रेड में अधिकारी नियुक्त कर सकता है, जिसे प्राधिकरण के हित में उचित माना जाए और अनुरूप ग्रेड में उसकी जारी नियमित सेवा को रिकार्ड में

लेने के बाद ग्रेड में उसकी वरिष्ठता तय की जा सकती है। ऐसे किसी भी प्रवेशन को शीघ्र ही बोर्ड को सूचित किया जाएगा।

3.6 अधिवर्षिता प्राप्त सरकारी कर्मियों को पुनः रोजगार/ असाधारण परिस्थितियों में सेवानिवृत्ति की आयु के पश्चात भाविप्रा के कर्मचारियों के सेवा का विस्तार सरकार के दिशानिर्देशों के अनुसार किया जा सकता है।

3.7 कतिपय परिस्थितियों में, नियुक्तियां इन विनियमों के पैरा-4 में वर्णित नियमित वेतनमान के बजाय एक समेकित वेतन पर की जा सकती हैं, जैसा सक्षम प्राधिकारी द्वारा निर्धारित किया जाए।

4. कैडर/ग्रेड की श्रेणी का वर्गीकरण :

4.1 प्राधिकरण में पदों को मुख्य रूप से कार्यपालक और गैर-कार्यपालक वर्गीकृत किया गया है तथा सभी समूहों / स्तरों का विवरण इस प्रकार है:

(i) कार्यपालक:

स्तर / ग्रेड	पद	01.01.1997 से वेतनमान(रु0)	01.01.2007 से वेतनमान (रु0)	समूह
ई -1	कनिष्ठ कार्यपालक एवं समकक्ष	8600-250-14600	16,400-3% -40500	बी
ई -2	सहायक प्रबंधक एवं समकक्ष	10750-300-16750	20,600-3% -46500	
ई -3	प्रबंधक एवं समकक्ष	13000-350-18250	24,900-3% -50500	ए
ई -4	वरिष्ठ प्रबंधक एवं समकक्ष	14500-350-18700	29,100-3% -54500	
ई-5	सहायक महाप्रबंधक [पहले वरिष्ठ प्रबंधक (एस जी)] एवं समकक्ष	16000-400-20800	32,900-3% -58000	
ई-6	उप महाप्रबंधक एवं समकक्ष	17500-400-22300	36,600-3% -62000	
ई -7	संयुक्त महाप्रबंधक एवं समकक्ष	18500-450-23900	43,200-3% -66000	
ई-8	महाप्रबंधक एवं समकक्ष	20500-500-26500	51,300-3% -73000	
ई-9	कार्यपालक निदेशक एवं समकक्ष	23750-600-28550	62,000-3% -80000	

(II) गैर-कार्यपालक :

स्तर / ग्रेड	पद	01.01.1997 से वेतनमान (रु०)	01.01.2007 से वेतनमान(रु०)	से	समूह
एनई-1	कनिष्ठ परिचर एवं समकक्ष	4400-75-5300-90-6920	10,200-3% 23,000	-	डी
एनई-2	परिचर एवं समकक्ष	4900-95-6040-110-8020	11,000-3% 24,500	-	
एनई-3	वरिष्ठ परिचर एवं समकक्ष	5300-115-6680-135-9110	11,500-3% 26,000	-	
एनई-4	कनिष्ठ सहायक एवं समकक्ष	5500-140-7180-160-10060	12,500-3% 28,500	-	सी
एनई-5	सहायक एवं समकक्ष	5800-160-7720-180-10960	13,400-3% 30,500	-	
एनई-6	वरिष्ठ सहायक एवं समकक्ष	6300-180-8460-200-12060	14,500-3% 33,500	-	
एनई-7	पर्यवेक्षक और समकक्ष	6500-200-8900-220-12860	15,000-3% 35,500	-	
एनई-8	अधीक्षक एवं समकक्ष	7200-230-9960-250-14460	16,000-3% 38,900	-	बी
एनई-9	वरिष्ठ अधीक्षक एवं समकक्ष	8000-260-11120-290-16340	17,000-3% 39,500	-	
एनई-10	वरिष्ठ अधीक्षक (एसजी) एवं समकक्ष	9000-300-18000	18,500-3% 40,000	-	

4.2 प्राधिकरण को विवेकानुसार समय-समय पर वेतनमान बदलने का अधिकार होगा।

4.3 प्राधिकरण की सेवा में भर्ती किए गए कर्मचारियों को प्राधिकरण के अनुमोदित वेतनमान में से किसी में रखा जाएगा, जो कि पद पर की गई भर्ती के लिए समय समय पर प्रचलन में है और उस पर लागू है, जैसा कि इन विनियमों के पैरा -3 में उल्लेख किया गया है।

4.4 जिस उम्मीदवार ने उच्च पद के लिए आवेदन किया है या यदि वह उच्च पद के लिए चयनित पैनल में है, तो उसे निचले पद पर नियुक्त किया जा सकता है बशर्ते कि वह उसके लिए यह उपयुक्त हो और वह स्वीकार करने का इच्छुक हो।

5. नियुक्ति प्राधिकारी:

विभिन्न पदों के नियुक्ति प्राधिकारियों को भाविप्रा के (सेवा की सामान्य शर्तें और कर्मचारियों के पारिश्रमिक) विनियम, 2003 में अनुलग्नक-1 पर परिभाषित किया गया है, जिसे पुनः निम्न प्रकार से प्रस्तुत किया जाता है:

नियुक्ति प्राधिकारी

क्रम सं० 1	पद का नाम 2	नियुक्ति प्राधिकारी 3
1.	सभी कर्मचारी (ग्रुप ए, बी, सी और डी)	अध्यक्ष
2.	ग्रुप 'बी' एवं उससे नीचे के स्तर के सभी कार्यपालकों सहित वरिष्ठ प्रबंधक स्तर तक के सभी कार्यपालक	सदस्य (मानव संसाधन)
3.	निगमित मुख्यालय में सभी ग्रुप बी (गैर-कार्यपालक), सी एवं डी कर्मचारी तथा जो अखिल भारतीय आधार पर नियुक्त किए जाते हैं	कार्यपालक निदेशक (मानव संसाधन)
4.	ग्रुप डी कर्मचारी	निगमित मुख्यालय में उप महाप्रबंधक (मानव संसाधन)
5.	क्षेत्रीय कार्यालयों; अन्तरराष्ट्रीय हवाईअड्डों पर ग्रुप बी(गैर-कार्यपालक)कार्यपालक सी एवं डी श्रेणी के कर्मचारी ऊपर 3 में उल्लिखित के अतिरिक्त	क्षेत्रीय कार्यालयों में क्षेत्रीय कार्यपालक निदेशक/ अंतरराष्ट्रीय हवाईअड्डों पर विमानपत्तन निदेशक
6.	ग्रुप डी पदों के कर्मचारी	
(ए)	अंतरराष्ट्रीय हवाईअड्डे/ क्षेत्रीय कार्यालय	उप महाप्रबंधक (मानव संसाधन)
(बी)	अन्य हवाईअड्डे/स्टेशन यूनिट/हवाईअड्डे स्टेशन/यूनिट के प्रभारी	उप महाप्रबंधक (मानव संसाधन)

भाग-II

सीधी भर्ती एवं संबंधित मामलें

6. प्रवेशन स्तर - कार्यपालक एवं गैर-कार्यपालक कैडर में सीधी भर्ती (डीआर) :

6.1 सामान्यतः प्राधिकरण के बाहर से निम्नलिखित स्तरों पर भर्ती, सीधी भर्ती के माध्यम से की जाएगी जिसे प्रवेशन स्तर कहा जाएगा :

(i) कार्यपालक संवर्ग :

ग्रेड	स्तर / ग्रेड	पदनाम	% (प्रतिशत)	डिसिप्लिन
ए	ई-6	उ.म.प्र.	25% तक	यह एक समर्थकारी प्रावधान है और इसका उपयोग केवल तभी किया जाएगा, जब संबंधित डिसिप्लिन के अगले नीचे के कैडर में अर्हता प्राप्त पात्र उम्मीदवार पदोन्नति के लिए उपलब्ध नहीं होंगे।
ए	ई -3	प्रबंधक	25% *	डिसिप्लिन की आवश्यकता के अनुसार [^]
बी	ई -1	कनिष्ठ कार्यपालक	75%**	डिसिप्लिन की आवश्यकता के अनुसार [^]

नोट: डी आर के माध्यम से भरे जाने वाले पदों के लिए आवश्यक विस्तृत योग्यता और अनुभव अनुलग्नक -1 में विनिर्दिष्ट हैं।

[^] ई-3 और ई-1 स्तरों में सचिवीय कैडरों में डी आर पदों को बंद कर दिया गया है।

* यदि अगले नीचे के कैडर में पर्याप्त संख्या में कार्यपालक उपलब्ध नहीं हैं, तो प्रबंधन के पास डीआर कोटा के लिए निर्धारित 25% पदों से परे ओपन मार्केट से पदों को भरने का विवेकाधिकार होगा।

** ई -1 स्तर के 25% पदों को विभागीय गैर-कार्यपालकों से भरा जाएगा बशर्ते कि वे निर्धारित प्रवेशन स्तर की योग्यता रखते हों और निर्धारित किए गए अन्य मानदंडों को पूरा करते हों।

(ii) गैर-कार्यपालक संवर्ग :

ग्रेड	स्तर	पदनाम	% (प्रतिशत)	डिसिप्लिन
सी	एनई-6	वरिष्ठ सहायक	100%	वित्त, हिंदी, स्टेनो, भूमि, विधि, चिकित्सा, स्टोर, एमटी, प्रचालन, पीआर, टीएम, एटीसी, संचार आदि।
सी	एनई-5	सहायक	100%	कार्गो, हिंदी (सहायक), टीएम, प्रचालन, मानव संसाधन आदि।
सी	एनई-4	कनिष्ठ सहायक	100%	कार्गो, सिविल, इलेक्ट्रिकल, इलेक्ट्रॉनिक्स, फायर, टीएम, भूमि, स्टोर, एमटी, मानव संसाधन, योजना आदि।
डी	एनई-1	कनिष्ठ परिचर	100%	सिविल, इलेक्ट्रिकल, टीएम, मेडिकल, स्टोर, प्रचालन, मानव संसाधन आदि।

6.2 संचार, एटीसी, इलेक्ट्रॉनिक्स और इंजीनियरिंग (सिविल) तथा (इलेक्ट्रिकल), अग्रिमन सेवाओं में डिग्री धारकों का कनिष्ठ कार्यपालक (ई -1) (जहां भी लागू हो) के रूप में प्रवेशन किया जाएगा। निर्धारित प्रशिक्षण को सफलतापूर्वक पूरा करने के बाद, उन्हें कैडर में शामिल किया जाएगा।

6.2.1 सीधी भर्ती द्वारा नियुक्त क्रमशः उन कनिष्ठ कार्यपालक(ई-1) और प्रबंधक (ई -3) को वृत्तिका के बजाय कनिष्ठ कार्यपालक(ई-1) और प्रबंधक (ई -3) का वेतनमान अन्य स्वीकार्य भत्तों सहित प्रदान किया जाएगा।

हालांकि, एटीसी, संचार और इलेक्ट्रॉनिक्स में एनई -6 स्तर पर प्रारंभ में प्रवेशन प्रशिक्षु के रूप में किया जाएगा और उन्हें वेतनमान नहीं वृत्तिका दी जाएगी जब तक वे निर्धारित प्रशिक्षण पूरा नहीं कर लेते।

6.2.2 चयनित प्रशिक्षुओं को कार्यभार ग्रहण करने से पहले बांड की निर्धारित राशि, जहां भी लागू हो, प्रस्तुत करना होगा।

6.3 सीधी भर्ती के माध्यम से भरे जाने वाले पदों के लिए प्रत्येक पद की आवश्यकता के संदर्भ में विस्तृत योग्यता और आवश्यक अनुभव के स्वरूप को विनिर्दिष्ट किया जाएगा। इन्हें अनुलग्नक- I (कार्यपालक) और अनुलग्नक- II (गैर-कार्यपालक) में मोटे तौर पर विनिर्दिष्ट किया गया है। कार्यपालक कैडरों में विभिन्न ग्रेडों में 29.08.2011 से पूर्व कार्यभार ग्रहण करने वाले कर्मचारियों के लिए सीधी भर्ती / पदोन्नति हेतु शैक्षणिक योग्यता / अनुभव अनुबंध- III में दर्शाया गया है।

6.4 उपरोक्त श्रेणियों के लिए खिलाड़ियों की सीधी भर्ती भाविप्रा खेल नीति के अनुसार होगी।

6.5 एक विशेष अवधि के लिए प्रशिक्षुओं के रूप में पेशेवर रूप से योग्य लोगों के प्रवेशन की किसी भी आवश्यकता के मामले में, संस्वीकृत पद के लिए उन्हें बगैर किसी नियमित रोजगार की प्रतिबद्धता से एआईसीटीई द्वारा मान्यता प्राप्त सरकारी / व्यावसायिक संस्थानों से लिया जाएगा।

7. कार्य विनिर्देश:

प्रवेशन स्तर के पदों सहित विभिन्न पदों के लिए कार्य विनिर्देश मोटे तौर पर अनुलग्नक -1 और II के अनुसार होंगे और जैसा कि समय-समय पर सक्षम प्राधिकारी द्वारा निर्धारित किया जाएगा। प्रत्येक कैडर / डिसिप्लिन के लिए अपेक्षित कार्य की माँग विशेषज्ञता पर विचार करते हुए अध्यक्ष के अनुमोदन से कार्य विनिर्देशों को समय-समय पर संशोधित किया जा सकता है।

8. चयन का तरीका:

(i) प्रवेशन स्तरों पर भर्ती के लिए आम तौर पर अपनाई जाने वाली चयन प्रक्रिया को नीचे दर्शाया गया है :

स्तर	कैडर	चयन का तरीका
समूह 'ए'	ई-6	स्क्रीनिंग, जिसमें लिखित परीक्षा और साक्षात्कार शामिल है।
	ई -3	लिखित परीक्षा एवं साक्षात्कार।
समूह 'बी'	ई -1	लिखित परीक्षा
समूह 'सी'	एनई-6	लिखित और ट्रेड टेस्ट, जहाँ लागू हो।
	एनई-5	लिखित और ट्रेड टेस्ट, जहाँ लागू हो।
	एनई-4	लिखित और ट्रेड टेस्ट, जहाँ लागू हो।
समूह 'डी'	एनई-1	ट्रेड टेस्ट

(ii) पेशेवर श्रेणियों अर्थात् सीएनएस, इलेक्ट्रॉनिक्स, विज्ञान, इंजीनियरिंग, विधि, तकनीकी (उपस्कर / तकनीकी दिनांक 20.10.2011 से विलय), वास्तुकला और सीपी एंड एमएस में भर्ती के लिए, भारांक (वेटेज) इस प्रकार होगा:

(ए) पद के लिए निर्धारित शैक्षणिक योग्यता से संबंधित विषयों पर 70% प्रश्न; तथा

(बी) सामान्य ज्ञान, सामान्य बुद्धि, सामान्य अभिज्ञमता, अंग्रेजी, आदि पर 30% प्रश्न।

(iii) एटीसी सहित अन्य सभी श्रेणियों में भर्ती के लिए, भारांक (वेटेज) निम्नानुसार होगा:

(ए) पद के लिए निर्धारित शैक्षणिक योग्यता से संबंधित विषयों पर 50% प्रश्न; तथा

(बी) सामान्य ज्ञान, सामान्य बुद्धि, सामान्य अभिज्ञमता, अंग्रेजी, आदि पर 50% प्रश्न।

(iv) डिस्प्लिन मे ई -1 स्तर पर भर्ती के लिए, जहां पात्रता मानदंड केवल इंजीनियरिंग स्नातक है, पिछले दो वर्षों के वैध गेट स्कोर के साथ आवेदन आमंत्रित किए जाएंगे और आवेदित उम्मीदवारों के गेट स्कोर के आधार पर मेरिट सूची के अनुसार चयन किया जाएगा। अन्य डिस्प्लिन ई -1 के स्तर पर भर्ती के संबंध में, जहां इंजीनियरिंग स्नातक के अलावा अन्य पात्रता अपेक्षित है, चयन भाविप्रा द्वारा आयोजित ऑनलाइन परीक्षा में मेरिट क्रम के आधार पर किया जाएगा।

(v) कनिष्ठ कार्यपालक (एटीसी) / फायर इत्यादि की भर्ती, बॉयस टेस्ट / ट्रेड टेस्ट, शारीरिक माप और क्षमता परीक्षा में अर्हता प्राप्त करने, जैसा भी लागू हो, पर की जाएगी।

9. खुले विज्ञापन (अर्थात् विज्ञापन एवं रोजगार कार्यालय में अधिसूचना के माध्यम से सीधी भर्ती) विभागीय उम्मीदवारों की भर्ती करने पर विचार किया जाना।

9.1 विभागीय उम्मीदवार बाहरी उम्मीदवारों के साथ प्रतिस्पर्धा करने के लिए पात्र हैं, बशर्ते कि वे विज्ञापित पद (पदों) के लिए निर्धारित विनिर्देशन (नों) को पूरा करते हों।

9.2 विभागीय उम्मीदवारों को मेरिट के आधार पर बाहरी लोगों के समान माना जाएगा, और उन्हें उम्र में अधिकतम 10 वर्ष तक की छूट प्रदान किए जाने की अनुमति होगी।

उन्हें संगठन के भीतर उनके संगत अनुभव के लिए उचित भारांक (वेटेज) दिया जाएगा।

9.3 अंशकालिक /पत्राचार /दूरस्थ शिक्षा पद्धति के माध्यम से प्राप्त मान्यता प्राप्त डिग्री रखने वाले विभागीय उम्मीदवार संगठन में विभिन्न स्तरों / कैडरों में रिक्तियों के लिए आयोजित सीधी भर्ती परीक्षा में उपस्थित होने के लिए पात्र होंगे।

10. आयु: प्रत्येक पद के लिए अधिकतम आयु सीमा 'सीधी भर्ती' के विनिर्देशों में निर्धारित की जाएगी जिसमें अनुसूचित जाति / अनुसूचित जनजाति / अन्य पिछड़ा वर्ग, भूतपूर्व सैनिक, अनुकंपा नियुक्ति एवं प्राधिकरण के कर्मचारियों के मामले में सरकार की नीति के अनुसार छूट प्रदान की जाएगी।

10.1 शुल्क: सीधी भर्ती / विभागीय प्रतियोगी, भर्ती या साक्षात्कार के माध्यम से भर्ती हेतु समय-समय पर निर्धारित शुल्क देय होगा।

महिला उम्मीदवारों को सीधी भर्ती, विभागीय प्रतियोगी भर्ती या साक्षात्कार के माध्यम से भर्ती हेतु शुल्क के भुगतान से छूट है।

11. सीधी भर्ती द्वारा नियुक्त नए कर्मचारियों/ विभागीय उम्मीदवारों के वेतन का नियतन:

11.1 नए कर्मचारी:

11.1.1 सीधी भर्ती के पद पर नियुक्ति के लिए चुने गए उम्मीदवार का प्रारंभिक वेतन, सामान्यतः उस पद के न्यूनतम वेतनमान में तय किया जाएगा जिस पर उसे नियुक्त किया गया है। तथापि, उच्च प्रारंभिक वेतन प्रत्येक मामले में मेरिट पर दिया जा सकता है, लेकिन तीन वेतन वृद्धि से अधिक नहीं हो सकता है। इसके लिए सुपात्र उम्मीदवारों को डीआर पदों के लिए नियुक्ति पर प्रारंभिक वेतन निर्धारण की सिफारिश करते हुए, चयन समिति साक्षात्कार में उम्मीदवार की योग्यता, अनुभव, योग्यता प्रदर्शन और मौजूदा योग्यता और मौजूद परिलब्धियों पर विचार करेगी।

11.1.2 जबकि किसी भी व्यक्ति को किसी ऐसे पद पर नियुक्त किया जाता है जिसके लिए समय-मान (टाइम स्केल) लागू होता है और वह ऐसी नियुक्ति से पहले केंद्र या किसी राज्य सरकार या किसी भी सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम में सेवा में रहा हो या अन्य पर्याप्त आधार हों, तो नियुक्ति प्राधिकारी / चयन समिति अपने विवेक से उस पद के वेतन का निर्धारण कर सकती है, जिस वेतन का भुगतान उसके द्वारा अंतिम रूप से ऐसे विभाग में लिया गया था या उच्च वेतन प्रदान करने के लिए उसको वचन पत्र दिया जा सकता है, जैसा भी उचित समझा जाए।

11.2 विभागीय उम्मीदवार:

11.2.1 डीआर कोटे में उच्च ग्रेड पर नियुक्ति के लिए चयनित विभागीय उम्मीदवार का वेतन एक कतिपय (नोशनल) वेतन वृद्धि को जोड़कर नियत किया जाएगा। यदि इस प्रकार नियत किया गया वेतन उच्चतर वेतनमान से कम है तो कर्मचारी का वेतन उच्च वेतनमान के न्यूनतम स्तर पर नियत किया जाएगा।

11.2.2 यदि उच्च ग्रेड पर नियुक्ति होने पर विभागीय उम्मीदवार निम्न ग्रेड में अपनी अगली वेतन वृद्धि के बाद उच्च ग्रेड में अपना वेतन नियत कराना चाहता है, तो वह उच्च ग्रेड में नियुक्ति के एक महीने के भीतर एक विकल्प दे सकता है। एक बार प्रयोग किया गया विकल्प अंतिम और अविकल्पी होगा।

11.2.3 डीआर कोटा के तहत नियुक्त किए गए विभागीय उम्मीदवार निम्नलिखित लाभों के हकदार हैं:

(ए) भाविप्रा टीए / डीए विनियम 2003 अथवा समय-समय पर संशोधित (स्थानांतरण अनुदान, स्थानांतरण एवं कार्यग्रहण समय पर डी ए छोड़कर) प्रावधानों के अनुसार कार्मिक प्रभावी (पर्सनल ईफैक्ट) परिवहन, यात्रा भत्ता, पैकिंग भत्ता और वाहन परिवहन भत्ता।

(बी) उनके द्वारा की गई पूर्व सेवा को एचबीए और कार अग्रिम / कंप्यूटर अग्रिम प्रदान करने के उद्देश्य के लिए गणना की जाएगी।

12. अनुसूचित जाति / अनुसूचित जनजाति / अन्य पिछड़ा वर्ग, दिव्यांग एवं भूतपूर्व सैनिकों के लिए आरक्षण और रियायत

सरकार द्वारा समय-समय पर अधिसूचित अनुसूचित जाति / अनुसूचित जनजाति / अन्य पिछड़ा वर्ग / भूतपूर्व सैनिक, पीडब्ल्यूडी से संबंधित व्यक्तियों आदि के लिए पदों पर आरक्षणों और रियायतों की अनुमति के संबंध में सरकार के निर्देशों का अधिसूचित नियुक्ति प्राधिकारियों द्वारा कड़ाई से पालन किया जाएगा।

13. विनिर्दिष्ट श्रेणियों के व्यक्तियों के लिए सीधी भर्ती (डीआर) में विशेष छूट:

- 13.1** कुछ विनिर्दिष्ट श्रेणी के व्यक्तियों को सीधी भर्ती के पदों पर नियुक्तियों में विशेष छूट की अनुमति दी जाएगी जैसा कि नीचे निर्दिष्ट किया गया है:

(i) स्वामित्वहरण भूमि स्वामी:

ऐसे व्यक्ति जिनकी भूमि प्राधिकरण की परियोजनाओं को स्थापित करने के लिए अधिगृहीत की जाती है और जिसके परिणामस्वरूप वे अपनी आजीविका से वंचित हो जाते हैं। उन्हें डीआर कोटे में स्वीकृत पदों के लिए समूह 'ग' या 'घ' के किसी भी पद पर रोजगार देने हेतु उचित प्रकार से विचार किया जाएगा, बशर्ते कि वे सरकार की नीति के अनुसार निर्धारित विनिर्देशों को पूरा करते हों।

(ii) मृतक कर्मचारियों के आश्रित :

मृतक कर्मचारी का आश्रित समूह 'ग' या 'घ' के किसी भी पद पर सीधी भर्ती में उपलब्ध रिक्त पद के लिए प्राधिकरण में आवश्यकता सह-आर्थिक स्थिति के आधार पर अपनी योग्यता और अनुभव के अनुरूप प्राधिकरण में नियुक्ति दिए जाने के लिए विचार करने हेतु पात्र होगा। तथापि, उन कर्मचारियों के आश्रितों को प्राथमिकता दी जाएगी जिनकी छूटी के दौरान दुर्घटना के कारण मृत्यु हुई हो। इस संबंध में विचार किए जाने वाले व्यापक मापदंड इस प्रकार हैं -

- ए. मृत कर्मचारी के परिवार की आय;
- बी. रोजगार प्राप्त करने वाले मृत कर्मचारी के आश्रित सदस्य की शैक्षणिक योग्यता;
- सी. आश्रितों की संख्या, और
- डी. मृत कर्मचारी द्वारा छोड़ी गई संपत्ति और दायित्व।

भले ही किसी आश्रित का नाम रोजगार कार्यालय द्वारा प्रायोजित नहीं किया गया है अथवा यदि उसने किसी विज्ञापन के लिए आवेदन नहीं किया है, जबकि आवेदक अन्यथा पात्र है तब भी उनके अनुकंपा नियुक्ति के लिए अनुरोध पर विचार किया जाएगा। इस संबंध में मृत कर्मचारी के परिवार में एक कमाऊ सदस्य का मौजूद न होना एक महत्वपूर्ण मानदंड होगा। पात्रता मानदंड निर्धारित करने के लिए सक्षम प्राधिकारी किसी अन्य पैरामीटर को निर्दिष्ट कर सकता है। इस छूट के प्रयोजनों के लिए, 'आश्रितों' का अर्थ केवल पुत्र (या दत्तक पुत्र), अविवाहित पुत्रियाँ (या दत्तक पुत्री) या विधवा हैं। 'मृत कर्मचारी' का अर्थ है, प्राधिकरण की सेवा में रहते हुए मरने वाला कर्मचारी। अनुकंपा नियुक्ति एक भर्ती वर्ष में समूह 'ग' और 'घ' ग्रेड में सीधी भर्ती के पदों के 5% से अधिक नहीं होगी।

मृत कर्मचारी के आश्रितों को अनुकंपा के आधार पर नियुक्त करते समय, एक वचन पत्र लिया जाएगा कि वह मृतक कर्मचारी के परिवार की देखभाल करेगा और परिवार की देखभाल करने में विफल होने पर सक्षम प्राधिकारी द्वारा उनकी सेवा समाप्त की जा सकती है।

(iii) उत्कृष्ट खिलाड़ी

प्राधिकरण के उद्देश्य के अनुकूल मानव व्यक्तित्व के सर्वांगीण विकास और खेल के क्षेत्र में प्राधिकरण की सभी गतिविधियों और कार्यक्रमों को प्रोत्साहन प्रदान करने के लिए प्राधिकरण ने सार्वजनिक उपक्रम खेलों के टूर्नामेंट या अन्य टूर्नामेंटों में भाग लेने के लिए जिन खेलों में अपनी टीमों को विकसित किया है, उन खेलों से संबंधित प्रतिष्ठित खिलाड़ियों को अध्यक्ष के पूर्व अनुमोदन से भर्ती किया जा सकता है। इस तरह की भर्ती डीआर कोटा से स्वीकृत कार्मिक संख्या के अनुसार प्राधिकरण द्वारा घोषित खेल नीति के साथ निम्नलिखित निबंधन और शर्तों के अधीन की जाएगी:

(ए) ऐसे खिलाड़ियों की ग्रेड में की जाने वाली भर्ती उनके उस ग्रेड में प्रवेश के लिए अपेक्षित / विनिर्दिष्ट उनके संगत अनुभव तथा अर्हता के अनुसार की जाएगी।

(बी) इस विशेष भर्ती के अंतर्गत चयन का पात्र होने के लिए, उम्मीदवारों को नियुक्ति की तारीख से पहले कम से कम तीन वर्षों के दौरान राज्य, राष्ट्रीय और अथवा अंतरराष्ट्रीय स्तर पर किसी मान्यता प्राप्त चैम्पियनशिप / टूर्नामेंट में देश / अथवा राज्य का प्रतिनिधित्व किया होना चाहिए।

(सी) विशेष नियुक्ति के लिए चुने गए ऐसे खिलाड़ियों की शारीरिक योग्यता फिटनेस उच्चतम स्तर तथा ऊपरी आयु सीमा 25 वर्ष होनी चाहिए।

14. सीधी भर्ती के स्रोत (डी आर):

14.1 प्रवेशन और अन्य स्तरों पर पदों पर भर्ती सामान्यतः नीचे उल्लिखित स्रोतों से की जाएगी:

14.2 रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम 1959 तथा/अथवा समय समय पर जारी सरकारी निदेशों में वर्णित पदों के लिए रोजगार कार्यालयों द्वारा।

14.3 प्रेस / इलेक्ट्रॉनिक मीडिया में विज्ञापन द्वारा सीधी भर्ती

14.4 विनिर्दिष्ट आवश्यकताओं को पूरा करने वाले विभागीय उम्मीदवारों के द्वारा

14.5 प्रतिष्ठित इंजीनियरिंग / प्रबंधन संस्थानों से कैम्पस साक्षात्कार और गेट के माध्यम से

14.6 केंद्र / राज्य सरकारों / संघ राज्य तथा सार्वजनिक क्षेत्रों के उपक्रमों से प्रतिनियुक्त द्वारा

14.6 (1) आमेलन हेतु प्रतिनियोक्ताओं का चयन एक नियमित प्रक्रिया के माध्यम से किया जाएगा बशर्ते कि आर एंड पी विनियमों की अपेक्षाओं को पूरा करते हो।

14.7 मान्यता प्राप्त संघों / एजेंसियों के संदर्भ लेकर जो विभिन्न कौशलों में उपर्युक्त व्यक्तियों तथा अनुसूचित जाति/ अनुसूचित जनजाति / अन्य पिछड़ा वर्ग, भूतपूर्व सैनिक, दिव्यांग व्यक्ति द्वारा अन्य विशेष श्रेणियों में उन्नति और कल्याण के लिए रोस्टर बनाते हैं।

14.8 विशेष परिस्थितियों में सक्षम प्राधिकारी द्वारा अनुमोदित किसी अन्य स्रोत द्वारा।

नोट :

i. भाविप्रा ने उपयुक्त कर्मचारियों को समान स्तर पर एक विभाग से दूसरे विभाग में शामिल करने हेतु लेटरल मूवमेंट पॉलिसी की शुरुआत की है।

ii. भाविप्रा ने विभिन्न विभागों के लिए एक स्तर से ऊपर उपयुक्त कर्मचारियों को शामिल करने के लिए आंतरिक प्रतिनियुक्ति नीति (आईडीपी 2014) भी शुरू की है।

15. सीधी भर्ती पदों के लिए भर्ती की प्रक्रिया:

15.1 रोजगार कार्यालयों (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) 1960 के नियम 4 जो समय-समय पर यथा संशोधित है, में निर्धारित निदेशों के अनुसार समूह 'सी' और 'डी' के पदों में डीआर रिक्तियों को भरने के लिए संबंधित रोजगार कार्यालय को आवेदन भेजना सबसे पहले अनिवार्य होगा तथा यदि रोजगार कार्यालय एक पखवाड़े के भीतर उपयुक्त उम्मीदवार पाने में असफल रहता है तो पद का विज्ञापन दिया जा सकता है।

15.2 जहां पद को सीधी भर्ती से भरा जाना है, संबंधित एचआर विभाग पद की पात्रता शर्तों को पूरा करने वाले उम्मीदवारों से आवेदन प्राप्त करने के लिए प्रेस में विज्ञापन जारी करेगा। संबंधित विभाग की आवश्यकता के अनुसार केवल स्वीकृत पदों के लिए भर्ती की जाएगी। विज्ञापन जारी करते समय, कार्य विनिर्देश पद और अनुभव शैक्षणिक योग्यता और आरक्षण के विवरण स्पष्ट रूप से उल्लिखित होंगे।

15.3 ई -1 स्तर और उससे ऊपर के सभी पदों को 'केंद्रीकृत कैडर' के रूप में माना जाएगा और इन पदों के लिए भर्ती निगमित कार्यालय द्वारा की जाएगी।

15.4 एनई -10 स्तर तक के सभी पदों को क्षेत्र / निगमित कार्यालय/ फील्ड पदों के रूप में माना जाएगा जब तक कि किसी विशेष पद के संबंध में अन्यथा निर्दिष्ट नहीं किया गया हो, और इन पदों पर भर्ती संबंधित नियुक्ति प्राधिकारियों द्वारा की जाएगी।

15.5 सीधी भर्ती के लिए सभी आवेदनों की संवीक्षा संबंधित एचआर विभाग द्वारा की जाएगी। एचआर विभाग निर्धारित पात्रता शर्तों को पूरा करने वाले आवेदकों की एक सूची तैयार करेगा और उक्त को नियुक्ति प्राधिकारी को प्रस्तुत करेगा।

15.6 उपयुक्त उम्मीदवारों के चयन के लिए सक्षम प्राधिकारी के अनुमोदन से, एक चयन समिति का गठन किया जाएगा। चयन समिति में सरकार की नीति के अनुसार एससी / एसटी/ अन्य पिछड़ा वर्ग प्रतिनिधि, जहां भी आवश्यक हो, अल्पसंख्यक समुदाय का प्रतिनिधि सहित पाँच से कम सदस्य नहीं होंगे। चयन समिति के अधिकारी पदों पर की जाने वाली भर्ती से कम से कम दो स्तर ऊपर होंगे।

15.7 सीधी भर्ती और 25% डीई कोटा द्वारा रिक्तियों को भरने के लिए विचार किए जाने वाले उम्मीदवारों की संख्या भरी जाने वाली रिक्तियों की संख्या से सामान्य रूप से पाँच गुना होगी और जहां ऐसे उम्मीदवारों की संख्या रिक्त पदों को भरने के लिए पाँच गुना से कम है, चयन समिति द्वारा सभी अर्हता प्राप्त उम्मीदवारों पर विचार किया जाएगा। तथापि जहां सीधी भर्ती द्वारा भरी जाने वाली रिक्तियां सीमित हैं और आवेदन करने वाले और निर्धारित मानदंडों को पूरा करने वाले उम्मीदवारों की संख्या अधिक है। साक्षात्कार के लिए बुलाए जाने वाले उम्मीदवारों की संख्या के बारे में सक्षम प्राधिकारी के अनुमोदन से उम्मीदवारों के चयन के लिए मापदण्डों को संशोधित किया जा सकता है।

15.8 विभिन्न पदों के लिए लिखित/ प्रतियोगी परीक्षा में अर्हता अंक सामान्य और ओबीसी उम्मीदवारों के लिए 50% और अनुसूचित जाति/ अनुसूचित जनजाति के उम्मीदवारों के लिए 40% अंक होंगे।

15.9 चयन समिति लिखित परीक्षा/ प्रायोगिक परीक्षा जहां निर्धारित हो तथा/ अथवा साक्षात्कार, जैसा सक्षम प्राधिकारी द्वारा निर्णय लिया गया हो, के आधार पर उम्मीदवारों की योग्यता का आकलन (जज) करेगी।

15.10 चयन समिति नियुक्ति प्राधिकारी को नियुक्ति के लिए उपयुक्त पाए गए उम्मीदवारों के नामों की सिफारिश करते हुए योग्यता-क्रम (ऑर्डर ऑफ मेरिट) की एक सूची सौंपेगी।

15.11 नियुक्ति प्राधिकारी चयन समिति की सिफारिश पर विचार करेगा और ऐसे आदेशों को पारित किया जाएगा जो उचित हो। जहां नियुक्ति प्राधिकारी चयन समिति की किसी भी सिफारिश को स्वीकार नहीं करता है, नियुक्ति प्राधिकारी लिखित में इसके कारणों को दर्ज करेगा और अंतिम निर्णय के लिए अध्यक्ष (चेयर पर्सन) के समक्ष मामले को प्रस्तुत करेगा।

15.12 नियुक्ति दी गई योग्यता क्रम (ऑर्डर ऑफ मेरिट) में की जाएगी। उक्त सूची और आदेश संबंधित मानव संसाधन विभाग द्वारा जारी किए जाएंगे।

15.13 रिक्तियों की उपलब्धता के अनुसार नियुक्ति पत्र जारी करने के बाद, उक्त सूची में शेष उम्मीदवारों के नाम रिक्तियों को भरने हेतु विचाराधीन रखे जाएंगे। नियुक्ति, प्राधिकारी द्वारा पैनल के अनुमोदन की तारीख से एक वर्ष के भीतर भविष्य में हो सकती है। इस को सक्षम प्राधिकारी द्वारा लिखित रूप में दर्ज किए जाने के कारणों पर इसकी अवधि छह महीने से अधिक नहीं बढ़ाई जा सकती है।

भाग -III

पदोन्नति के लिए मानदण्ड, बैंचमार्क डीपीसी का गठन

16. कार्यपालक और गैर कार्यपालक कैडर के विभिन्न ग्रेडों में पदोन्नति के लिए मानदण्ड और बैंचमार्क (विस्तृत प्रक्रिया अनुलग्नक- IV में):

(ए) संयुक्त मप्र (ई-7) से मप्र (ई-8) और मप्र (ई-8) से का. नि (ई-9) में पदोन्नति के लिए:

मप्र (ई-8) और का.नि (ई-9) ग्रेड के लिए पदोन्नति के लिए बेंचमार्क बहुत अच्छा (वेरी गुड) होगा। अधिकारियों की एसीआर, नीचे के अगले ग्रेड सेवा काल और साक्षात्कार के आधार पर डीपीसी द्वारा चयनित सूची के अनुसार सूचीबद्ध किया जाएगा।

जहां पदों पर चयन का मानदंड साक्षात्कार है, स्क्रीनिंग द्विस्तरीय होगी।

(बी) उमप्र (ई-6) और संयुक्त मप्र (ई-7) के स्तर पर पदोन्नति के लिए:

उमप्र (ई-6) और संयुक्त मप्र (ई-7) के ग्रेड के लिए पदोन्नति के लिए बेंचमार्क बहुत अच्छा (वेरी गुड) होगा। (यह उपर्युक्त स्तर से निचले स्तर की पदोन्नति की तुलना में अधिक चयन को सुनिश्चित करेगा जहां पर बेंचमार्क जैसा कि नीचे दर्शाया गया है केवल अच्छा रहेगा)। डीपीसी, विचार क्षेत्र (कंसीडरेशन जोन) में आने वाले अधिकारियों को उक्त ग्रेड/पदों पर पदोन्नति के लिए कुल ग्रेडिंग में से निम्नलिखित एक ग्रेड प्रदान करेंगे।

- (i) उत्कृष्ट (आउटस्टैंडिंग)
- (ii) बहुत अच्छा (वेरी गुड)
- (iii) अच्छा (गुड)
- (iv) औसत (एवरेज)
- (v) अयोग्य (अनफ़िट)

पदोन्नति के लिए पैनल का चयन करते समय, उत्कृष्ट रूप में वर्गीकृत किए गए अधिकारियों को 'बहुत अच्छा' के रूप में वर्गीकृत किए गए अधिकारियों से एक साथ (एन-ब्लॉक) वरिष्ठ रखा जाएगा। बशर्ते कि वे रिक्तियों की संख्या में हो जिसके लिए डीपीसी की गई है। उमप्र और संयुक्त मप्र के ग्रेड में पदोन्नति के लिए बेंचमार्क बहुत अच्छा (वेरी गुड) है अतः अधिकारी जिनकी कुल ग्रेडिंग "बहुत अच्छा" (वेरी गुड) से कम है वो सूचीबद्ध नहीं होंगे।

सी) कनिष्ठ कार्यपालक (ई-1) से वरिष्ठ प्रबन्धक (ई-4) के स्तर पर पदोन्नति के लिए:

सहायक प्रबंधक (ई-2) से वरिष्ठ प्रबंधक (ई-4) ग्रेड तक के पद पर पदोन्नति के लिए बेंचमार्क 'अच्छा' (गुड) होगा। इन श्रेणियों में पदोन्नति के लिए डीपीसी मानदण्ड उत्कृष्ट, बहुत अच्छा, अच्छा, औसत और अयोग्य के रूप में अधिकारियों को ग्रेड दिए जाएंगे जैसा कि उपर्युक्त पैरा 16(बी) में उल्लेख किया गया है। पदोन्नति के लिए चयन पैनल को बनाते समय, 'उत्कृष्ट' के रूप में वर्गीकृत अधिकारियों को 'बहुत अच्छा' रूप में वर्गीकृत अधिकारियों से एक साथ (एन-ब्लॉक) वरिष्ठ रखा जाएगा, और अधिकारी जिन्हें 'बहुत अच्छा' ग्रेड में वर्गीकृत किया गया है उन्हें 'अच्छा' रूप में वर्गीकृत अधिकारी से एक साथ (एन-ब्लॉक) वरिष्ठ रखा जाएगा बशर्ते कि वे सिर्फ रिक्तियों की संख्या के भीतर हों जिसके लिए डीपीसी आयोजित की गई है। इसी तरह, वरिष्ठ प्रबंधक (ई-4) से सहायक महाप्रबंधक (ई-5) पद पर आने के लिए बेंचमार्क 'अच्छा' होगा।

डी) गैर कार्यपालक ग्रेड में पदोन्नति के लिए :

इन सभी ग्रेडों में पदोन्नति, वरिष्ठता-सह-उपयुक्तता पर होगी। बशर्ते कि अयोग्य (अनफ़िट) होने के कारण अस्वीकार न किया गया हो। संगत अवधि के लिए उनकी कार्य निष्पादन रिपोर्ट (पीएआर) में परिलक्षित प्रदर्शन, योग्यता परीक्षा के आधार पर और जहां भी निर्धारित हो। इसलिए डीपीसी उन्हें 'योग्य' (फिट) या 'अयोग्य' (अनफ़िट) श्रेणी में रखेगा।

17. डीपीसी- गठन और मूल्यांकन की पद्धति:

17.1 विभागीय पदोन्नति समिति (डीपीसी) का गठन पदों के स्तर से संबंधित उपयुक्त उम्मीदवारों के चयन के लिए किया जाएगा और एससी / एसटी के प्रतिनिधियों को संबंधित विषय पर दिशानिर्देशों के अनुसार सम्मिलित/ सहयोजित किया जाएगा। जहां तक संभव हो डीपीसी के सदस्य उन पदों से कम से कम दो स्तर ऊपर के होंगे जिन पदों के लिए

डीपीसी की जा रही है। जहां साक्षात्कार के आधार पर पदों को भरा जाना है, एक बाहरी विशेषज्ञ भी डीपीसी/चयन समिति से संबद्ध किया जाएगा।

17.2 उम्मीदवार की उपयुक्तता, जो पदोन्नति के लिए विचार क्षेत्र (कंसीडरेशन जोन) में हैं, हेतु प्रत्येक विभागीय पदोन्नति समिति अपनी पद्धति और वस्तुनिष्ठ मूल्यांकन प्रक्रिया तय करेगी।

18. साक्षात्कार और परीक्षा :

18.1 जहां भी साक्षात्कार निर्धारित हैं, पीएआर (PAR) रेटिंग्स, वरिष्ठता तथा साक्षात्कार को भारांक (वेटेज) दिया जाएगा, ताकि पदोन्नति के मामले में बृहद चयनात्मकता हो सके तथा मूल्यांकन के लिए एक समान प्रक्रिया को सुनिश्चित किया जा सके। डीपीसी को उम्मीदवारों की उपयुक्तता के वस्तुनिष्ठ मूल्यांकन के लिए अपनी पद्धति और प्रक्रिया तय करनी चाहिए।

18.2 डीपीसी द्वारा अंक निर्धारण के लिए योजना, जहां साक्षात्कार है:

(1) जहां साक्षात्कार है, डीपीसी, अंक निर्धारण के लिए निम्नलिखित निर्धारित योजना के आधार पर पदोन्नति के लिए पैन्ल तैयार करेगी:

(ए) कुल 100 अंक होंगे, जो निम्न रूप से आबंटित किए जाएंगे:

(i)	पीएआर	-	50
(ii)	विशिष्ट गुण और अनुभव (एसएई)	-	25
(iii)	साक्षात्कार	-	25

कुल			<u>100</u>

नोट (1) केवल वे अधिकारी जिन्होंने 75 में से न्यूनतम 40 अंक (पीएआर और एसएई के लिए) प्राप्त करने वाले अधिकारियों को डीपीसी द्वारा साक्षात्कार के लिए बुलाया जाएगा।

(2) कुल पास अंक (पीएआर और एसएई और साक्षात्कार के लिए) 65% होगा जबकि बैचमार्क 'बहुत अच्छा' (वेरी गुड) होगा।

(बी) पीएआर के लिए अंक निम्न प्रकार से होंगे:

	अंक
उत्कृष्ट	- 10
बहुत अच्छा	- 08
अच्छा	- 06
औसत	- 03

नोट (1) जहां बैचमार्क 'बहुत अच्छा' (वेरी गुड) है, तो 5 पीएआर में कम से कम 4 या उससे ज्यादा, 'बहुत अच्छा' (वेरी गुड) होनी चाहिए।

(2) पीएआर के लिए अधिकतम अंक 50 होंगे।

(सी) विशिष्ट गुण और अनुभव के लिए निम्न रूप में अधिकतम 25 अंक प्रदान किए जाएंगे:

		अंक
अनुभव	-	10
अतिरिक्त/ उच्च शिक्षा	-	10
उत्कृष्ट योगदान/ उपलब्धि	-	5

		25

(डी) साक्षात्कार के दौरान, डीपीसी विषय की जानकारी, नियम और प्रक्रिया, गुण/ कौशल और व्यक्तित्व जैसे मानदंडों के आधार पर अधिकतम 25 अंक प्रदान करेगी। हालाँकि, डीपीसी प्रत्येक पैरामीटर के लिए अलग अंक नहीं प्रदान करेगी और इसके बजाय केवल कुल अंक प्रदान करेगी।

(ई) (i) डीपीसी पात्र उम्मीदवारों पर दो चरणों में विचार करेगी। प्रथम चरण में, डीपीसी सदस्य को पेपर के वितरण द्वारा साक्षात्कार के लिए उम्मीदवारों की जांच (स्क्रीनिंग) की जाएगी और दूसरे चरण के दौरान, डीपीसी औपचारिक रूप से मिलकर उम्मीदवारों के साक्षात्कार लेगी।

(ii) केवल 75 में से न्यूनतम 40 अंक (पीएआर और एसआई में) प्राप्त करने वाले अधिकारी को डीपीसी द्वारा साक्षात्कार के लिए बुलाया जाएगा।

(iii) साक्षात्कार के लिए (जोन) 2×4 (जहां 'x' रिक्तियों की संख्या है) होगा तथा अर्हता सूची में अवरोह क्रम में उनकी स्क्रीनिंग के द्वारा इस तक पहुंचा जा सकेगा जब तक कि उनके निर्धारित जोन 2×4 के बराबर (75 में से न्यूनतम 40 अंक प्राप्त करने वाले उन उम्मीदवारों को हटा कर जिन्हें 75 में से 40 अंक नहीं प्राप्त हुए) उम्मीदवारों की पर्याप्त संख्या नहीं हो जाती, को डीपीसी द्वारा द्वितीय चरण में साक्षात्कार हेतु विचार किया जाएगा।

(एफ) साक्षात्कार के पश्चात, डीपीसी, रिक्तियों की संख्या पर विचार करते हुए, प्राप्त अंकों (पीएआर, एसआई और साक्षात्कार) के आधार पर मेरिट स्थिति के अनुसार चयन पैनल तैयार करेगा जो मूल्यांकन में उपयुक्त पाए गए, अर्थात् जिन्होंने कुल 65% अंक या उससे अधिक प्राप्त किए और उनकी वरिष्ठता तदनुसार निर्धारित की जाएगी।

(जी) यदि साक्षात्कार के लिए बुलाए गए उम्मीदवारों में से 65 % के अपेक्षित बैचमार्क वाले उम्मीदवार साक्षात्कार के बाद पर्याप्त संख्या में उपलब्ध न हो तब डीपीसी मेरिट स्थिति के अनुसार उनकी सूची तैयार करेगी जिन्होंने न्यूनतम 65% या उससे ऊपर अंक प्राप्त किए हैं। नई डीपीसी का गठन दो चरणों में किया जाएगा जैसा ऊपर कहा गया है।

रिक्तियों के लिए यह डीपीसी पिछली डीपीसी में पहले ही विचार किए गए अंतिम उम्मीदवार से अगले नीचे के उम्मीदवार से विचार करना प्रारम्भ करेगी। अतः पहले से ही विचार किए गए उम्मीदवारों पर नई डीपीसी में उन पर विचार नहीं किया जाएगा। यह प्रक्रिया तब तक जारी रहेगी जब तक उस वर्ष में रिक्तियों को भरा न जाए।

(एच) उपर्युक्त प्रयोजन के लिए डीपीसी द्वारा उपयोग किया जाने वाला प्रोफार्मा अनुलग्नक - V के अनुसार है

(आई) उपरोक्त प्रक्रिया एक्स कैडर पदों के चयन के लिए भी लागू होगी जहां साक्षात्कार है और बैच मार्क बहुत अच्छा (वेरी गुड) है।

(जे) *डीजीएम (ई-6) और ऊपर के ग्रेड पर पदोन्नति के लिए, जहां बैचमार्क बहुत अच्छा (वेरी गुड) होगा, अधिकारी की उत्कृष्ट ग्रेडिंग के लिए डीपीसी को 5 वर्षों के पीएआर में चार 'उत्कृष्ट', और बहुत अच्छा ग्रेडिंग के लिए कम से कम चार और उससे ज्यादा 'बहुत अच्छा (वेरी गुड) सुनिश्चित करना होगा।

18.3 क्षेत्रीय कार्यपालक निदेशक / विमानपत्तन निदेशक की ग्रेड I से ग्रेड IV (एक्स कैडर) तक की चयन प्रक्रिया को पूर्व अर्हता (प्री क्वालिफाइड) और पूर्व चयनित आरईडी/एपीडी के पूल बनाने की दृष्टि से 17.02.2017 से संशोधित किया गया है, जो चयन प्रक्रिया को सरल बनाने में समर्थ होगा। इसके अतिरिक्त आवश्यकता पड़ने पर, यह प्रक्रिया पैनल से पदधारी की नियुक्ति को सुगम करेगा। आरईडी और एपीडी के नामिकायन (इंफैनलमेंट) की संशोधित चयन प्रक्रिया की मूल विशेषताएँ इस प्रकार हैं:

(i) पीएआर ग्रेडिंग- आरईडी/एपीडी ग्रेड -1 के चयन के लिए पिछले 5 वर्षों की पीएआर ग्रेडिंग ली जाएगी और अधिकतम 50 में से अंक प्रदान किए जाएंगे। एपीडी ग्रेड -II, ग्रेड III और ग्रेड IV तथा अधिकतम 40 अंकों (80% भारांक (वेटेज) में से अंक प्रदान किए जाएंगे। उम्मीदवारों के पास कम से कम 4 बहुत अच्छा ('वेरी गुड') ग्रेडिंग होनी चाहिए और 'उत्कृष्ट', 'बहुत अच्छा', 'अच्छा', 'औसत' के लिए क्रमशः 10, 08, 06 और 03 अंक आबंटित होंगे।

- (ii) **अनुभव**- सेवा वेटेज के रूप में न्यूनतम निर्धारित अनुभव के लिए कोई अंक प्रदान नहीं किया जाएगा। तथापि, निर्धारित अनुभव से अधिक वर्ष का अनुभव होने पर प्रत्येक पूर्ण वर्ष होने के लिए 01 अंक और अधिकतम 05 अंक प्रदान किए जाएंगे।
- (iii) **अर्हता**—अंकों की प्रत्येक श्रेणी के लिए अर्जित अंक अनेक अर्हताओं के अंकों की केवल एक बार गणना की जाएगी। पद पर चयन के लिए निर्धारित अर्हता पर कोई अंक प्रदान नहीं किया जाएगा परंतु अतिरिक्त अर्जित योग्यता, (यदि कोई हो) जैसे पीजी डिग्री/ पीएचडी होने पर 05 अंक प्रदान किए जाएंगे और अन्य कोई एक वर्ष की अवधि का डिप्लोमा योग्यता होने पर अधिकतम 05 अंक में से 02 अंक प्रदान किए जाएंगे। इस प्रकार शीर्ष अंक के तहत अर्जित अर्हता के आधार पर आवंटित या तो 5 अथवा 2 अंक प्रदान किए जाएंगे, दोनों नहीं।
- (iv) एपीडी-II की चयन प्रक्रिया के गठन में उम्मीदवारों को एक पूर्व-निर्धारित विषय पर केस स्टडी प्रेजेंटेशन बनाना अपेक्षित होगा और संयुक्त रूप से 15 अंकों के साथ पहले चरण में साक्षात्कार भी होगा। पीएआर ग्रेडिंग का भारांक (वेटेज) 80% (जो पीएआर ग्रेडिंग के लिए अधिकतम 40 अंक) होगा।
- (v) आरईडी / एपीडी ग्रेड- I, ग्रेड- III और ग्रेड- IV के चयन हेतु डीपीसी के पहले चरण के लिए अर्हक (क्वालिफाइंग) अंक 60 में से 40 होंगे। तथापि, एपीडी ग्रेड -II के लिए अर्हक अंक 65 में से 42 होंगे।
- (vi) द्वितीय स्तर डीपीसी में साक्षात्कार शामिल होगा और आरईडी / एपीडी ग्रेड- I, ग्रेड- III और ग्रेड- IV के लिए अधिकतम अंक 40 होंगे जबकि एपीडी ग्रेड -II के लिए अधिकतम अंक 35 होंगे।
- (vii) डीपीसी का पहला और दूसरा चरण पूर्ण होने पर और चयन साक्षात्कार के बाद चयन और नामिकायन (इंपैनलमेंट) पर विचार के लिए अर्हक अंक 65 अंक होंगे।
- (viii) पैनल की वैधता एक वर्ष होगी और उसे एक वर्ष के लिए और बढ़ाया जा सकता है।
- (ix) नामिकायन (इंपैनलमेंट) की प्रक्रिया प्रत्येक वर्ष जनवरी से मार्च तक आयोजित की जाएगी।
- (x) आवेदक की पात्रता को चालू वर्ष की 30 जून को माना जाएगा।
- (xi) चयन प्रक्रिया के लिए अंकों के आवंटन हेतु दर्शाया जाने वाला यथा संशोधित प्रोफॉर्मा अनुलग्नक VI पर है।
- (xii) कैडर पद के लिए मप्र स्तर और का.नि स्तर की चयन प्रक्रिया मौजूदा प्रक्रिया के अनुसार जारी रहेगी।

19. पदों के समूह (क्लस्टर) का गठन

19.1 विनियमित पदोन्नति को सुनिश्चित करने और पर्याप्त पदोन्नति अवसरों के गतिरोध को रोकने की दृष्टि से, विभिन्न ग्रेडों में निम्न समूहों (क्लस्टर) का गठन किया गया है:

कार्यपालक	गैर-कार्यपालक
i) ई -6 और ई-7*	एनई -8 और एनई-9
ii) ई -4 और ई-5	एनई -6 और एनई-7
iii) -----	एनई -4 और एनई-5**
iv) -----	एनई -1 और एनई-3

* इन विनियमों के पैरा -21 (iii) के अनुसार।

** इन विनियमों के पैरा-6.1 (ii) में निर्धारित एनई -5 ग्रेड के अतिरिक्त अन्य ग्रेड में लागू।

19.2 समूह (क्लस्टर) में स्टाफ की पदोन्नति समूह (क्लस्टर) में निश्चित पदों की कुल संख्या के अंतर्गत होगा। समूह (क्लस्टर) में पदों की कुल संख्या के अंतर्गत पदों को उच्च स्तर पर ओपरेट किया जा सकता है। एक समूह (क्लस्टर) से दूसरे समूह (क्लस्टर) में स्टाफ की पदोन्नति, तथापि समय-समय पर उच्च स्तर में उत्पन्न रिक्तियों, पदोन्नति के लिए निर्धारित नियमों/ विनिर्देशों को पूरा करने वाले कर्मचारियों के अनुसार होगी।

19.3 समूह (क्लस्टर) के अंदर प्लेसमेंट/ पदोन्नति के संबंध में, समूह (क्लस्टर) में या मौलिक स्तर में प्रवेश हेतु डीपीसी द्वारा निर्धारित वरिष्ठता में कोई बदलाव नहीं होगा। एक समूह (क्लस्टर) से दूसरे समूह (क्लस्टर) में पदोन्नति हेतु पात्रता पर वरिष्ठता के आधार पर विचार किया जाएगा, जो कि समूह (क्लस्टर) और डीपीसी प्रक्रिया में प्रवेश के समय निर्धारित की गई है।

19.4 एक समूह से दूसरे में पदोन्नति के समय एससी / एसटी / पीडब्ल्यूडी के आरक्षण के लिए राष्ट्रपति के दिशानिर्देशों के अनुसार पालन किया जाएगा।

भाग - IV

विभागीय पदोन्नति और संबंधित मामले

20. कार्यपालक और गैर-कार्यपालक ग्रेड में पदोन्नति:

20.1 अंतर विभागीय पदोन्नति के अवसरों को युक्तिसंगत बनाए जाने के लिए, जनशक्ति सलाहकार बोर्ड जिसमें अध्यक्ष और पूर्णकालिक सदस्य शामिल होते हैं, द्वारा पदोन्नति की कार्यवाही शुरू करने से पहले एक विस्तृत वार्षिक समीक्षा की जाएगी जो सक्रिय संस्वीकृत कार्मिक संख्या, तैनात कार्मिक और प्रत्येक ग्रेड में योग्य उम्मीदवारों की संख्या को ध्यान में रखते हुए विभिन्न डिसिप्लिन के विभिन्न स्तरों / क्लस्टरों में भरे जाने के लिए आवश्यक पदों की संख्या का निर्धारण करेगा।

20.2 जिन विभागों में अगले उच्च ग्रेड के लिए पदोन्नति हेतु अर्हक प्रशिक्षण / परीक्षा निर्धारित है, उनमें इस प्रकार का विभागीय प्रशिक्षण पाठ्यक्रम / परीक्षा उत्तीर्ण करना अनिवार्य होगा।

20.2.1 पदोन्नति के लिए अपनाई जा रही मानदंड प्लेसमेंट/ एसजी के लिए भी लागू किए जाएंगे। इसके लिए अनुशासनिक तथा सतर्कता मंजूरी भी ली जाएगी। प्लेसमेंट/ चयन ग्रेड (सेलेक्शन ग्रेड) के लिए, बेंचमार्क का मानक, जहां लागू हो, पर भी विचार किया जाएगा।

20.3 प्राधिकरण में विभिन्न श्रेणियों के पदोन्नति कोटे में रिक्त पदों को भरा जाएगा, जैसा कि इन विनियमों के क्रम संख्या 21 में वर्णित है।

21. पदोन्नतियाँ – कार्यपालक ग्रेड (समूह 'ए' व 'बी' के पद):

समूह 'ए' पद :

i) महाप्रबंधक (ई-8) [पूर्व संशोधित – रुपये 20500-26500] से [संशोधित – रुपये 51300-73000] कार्यपालक निदेशक (ई-9) तक [पूर्व संशोधित – रुपये 23750-28550] [संशोधित – रुपये 62000-80000] - 100%

महाप्रबंधक (ई -8) ग्रेड में 5 साल की नियमित सेवा के साथ कार्यपालक निदेशक (ई -9) ग्रेड की पदोन्नति के लिए पात्र होंगे, बशर्ते कि साक्षात्कार और निर्धारित बेंचमार्क बहुत अच्छा (बेरी गुड) के आधार पर चयन समिति की सिफारिश द्वारा की गई हो।

ii) संयुक्त महाप्रबंधक (ई-7) [पूर्व संशोधित – रुपये 18500-23900] [संशोधित – रुपये 43200-66000] से महाप्रबंधक (ई-8) [पूर्व संशोधित – रुपये 20500-26500] [संशोधित – रुपये 51300-73000] - 100% पदोन्नति

कोई भी संयुक्त महाप्रबंधक (ई -7) ग्रेड में एक वर्ष की न्यूनतम नियमित सेवा के साथ उप महाप्रबंधक (ई -6) और संयुक्त महाप्रबंधक (ई-7) के रूप में संयुक्त रूप से 05 साल की नियमित सेवा होने पर महाप्रबंधक (ई-8) के

पद पर पदोन्नति के पात्र होंगे। बशर्ते कि साक्षात्कार और निर्धारित बेंचमार्क बहुत अच्छा के आधार पर चयन समिति द्वारा सिफारिश की गई हो।

कॉमन डिसिप्लिन में मप्र और ऊपर के पदों के ग्रेड में रिक्तियां निम्न प्रकार से भरी जाएंगी:

- i. दोनों प्रभागों में प्रत्येक ग्रेड में प्रत्येक समान डिसिप्लिन में पदोन्नति द्वारा भरे जाने वाले रिक्त पदों को सुमेलित किया जाएगा तथा दोनों प्रभागों में संबंधित फीडर ग्रेड के अधिकारियों की पदोन्नति के लिए विचार किया जाएगा।
- ii. एक ही प्रभाग से संबंधित कर्मियों की परस्पर वरिष्ठता बनाए रखते हुए फीडर ग्रेड में नियमित नियुक्ति की तारीख के आधार पर दोनों प्रभागों में फीडर ग्रेड में अधिकारियों की एक संयुक्त पात्रता सूची तैयार की जाएगी। यदि किसी विशेष प्रभाग में एक अधिकारी के फीडर ग्रेड में नियुक्ति की तारीख अन्य प्रभाग के किसी अधिकारी के समान है, तब उनकी परस्पर वरिष्ठता की स्थिति निम्न ग्रेड (ग्रेडों) में उनकी नियमित नियुक्ति की तारीख के आधार पर निर्धारित की जाएगी और यदि यह भी समान ही है, तब यह उनकी जन्म तिथि से तय किया जाएगा, अर्थात् अधिक उम्र वाले को कम उम्र वाले से ऊपर रखा जाएगा।
- iii. निश्चित शैक्षिक योग्यता उत्तीर्ण करने की शर्त पर जिन अधिकारियों को फीडर ग्रेड पर नियुक्त किया गया था, उनको तब तक पात्र नहीं माना जाएगा जब तक कि उन्होंने पदोन्नति की पात्रता की निर्धारित महत्वपूर्ण तिथि पर उक्त शैक्षणिक योग्यता को पहले से ही प्राप्त / उत्तीर्ण न किया हो।

नोट (i) उपर्युक्त सभी ग्रेडों में 01.02.2005 से वर्ष 2013 में कॉमन वरिष्ठता अमल में आने से यह अनावश्यक हो गया है।

ii) 01.02.2005 से प्रभावी कॉमन आर एवं पी विनियमों से पहले नियुक्त कर्मचारी उनके तत्कालीन प्रवेशन स्तर की योग्यता आदि के अनुसार पात्र होंगे।

iii) उप महाप्रबंधक (ई-6) [पूर्व संशोधित रूपये 17500-22300] [संशोधित - रूपये 36600-62000] से संयुक्त महाप्रबंधक (ई-7) [पूर्व संशोधित - रूपये 18500-23900] [संशोधित - रूपये 43200-66000]

(ए) उप महाप्रबंधक के दो-तिहाई पदों के लिए पदनाम सहित पदोन्नति:

उमप्र के दो-तिहाई पदों को संबंधित विभाग में एक कार्यात्मक पद के रूप में संयुक्त मप्र के रूप में संचालित किया जाएगा। ग्रेड में तीन साल की नियमित सेवा के साथ बहुत अच्छा (वैरी गुड) के निर्धारित मानदंड के आधार पर डीपीसी की अनुशंसा के अनुसार उमप्र इन पदों के लिए सामान्य पदोन्नति के लिए पात्र होंगे।

(बी) संयुक्त मप्र के वेतनमान में उमप्र (एस जी) पर प्लेसमेंट:

संयुक्त मप्र की रिक्तियों के लिए पदोन्नत / सम्मिलित नहीं किए गए उमप्र को ग्रेड में पांच साल की नियमित सेवा पूरी करने के बाद उ म प्र (एस जी) के रूप में ई -7 स्तर में रखा जाएगा, इस शर्त के साथ कि उनके विरुद्ध कोई अनुशासनात्मक मामला लंबित नहीं है और उनका प्रदर्शन संतोषजनक है।

iv. सहायक महाप्रबंधक (ई-5) [पूर्व संशोधित - रूपये 16000-20800] [संशोधित - रूपये 32900-58000] से उप महाप्रबंधक (ई-6) [पूर्व संशोधित - रूपये 17500-22300] [संशोधित - रूपये 36600-62000] - 100% पदोन्नत (सीधी भर्ती के समर्थकारी प्रावधान के साथ 25%)

ए) (i) *सहायक महाप्रबंधक (ई-5) ग्रेड में 2 वर्ष की नियमित सेवा करने के बाद उपमहाप्रबंधक (ई-6) की पदोन्नति हेतु पात्र होंगे बशर्ते कि उसके पास अपेक्षित व्यावसायिक/ विशेष अर्हता जैसा कि समय-समय पर प्रत्येक डिसिप्लिन हेतु अपेक्षित हो अर्थात् बी.टेक/बी.ई/एमबीए तथा समकक्ष हो अथवा डीपीसी की सिफारिशों पर "बहुत अच्छा" (वैरी गुड) (पांच एसीआर में से कम से कम चार में अधिकारी को उत्कृष्ट/बहुत अच्छा रेट किया गया हो) का निर्धारित बेंचमार्क हो।

(ii) विभागीय उचित उम्मीदवारों की उपमहाप्रबंधक (ई-6) के ग्रेड में पदोन्नति हेतु गैर-उपलब्धता के मामले में, प्रबंधन के विवेक पर होगा कि निर्धारित योग्यता तथा अनुभव के आधार पर वे 25% पदों को बाहर से भरें, जैसा इन विनियमों के पैरा 6.1 में दिया गया है।

v) सहायक महाप्रबंधक (ई-5) में प्लेसमेंट [पूर्व संशोधित – रुपये 16000-20800] [संशोधित- रुपये 32900-58000]:

वरिष्ठ प्रबंधक के ग्रेड में 3 वर्षों की नियमित सेवा होने पर सहायक महाप्रबंधक (ई-5) के ग्रेड में प्लेसमेंट (वेतन नियतन लाभ सहित)* किया जाएगा बशर्ते कि कोई अनुशासनिक मामला लंबित न हो तथा कार्यनिष्पादन संतोषजनक हो।

vi) प्रबंधक (ई-3) [पूर्व संशोधित – रुपये 13000-18250] [संशोधित- रुपये 24900-50500] से वरिष्ठ प्रबंधक (ई-4)[पूर्व संशोधित – रुपये 14500-18700] [संशोधित- रुपये 29100-54500]-100% पदोन्नति

प्रबंधक (ई-3) के ग्रेड में 3 वर्ष की नियमित सेवा होने पर वरिष्ठ प्रबंधक (ई-4) के ग्रेड में पदोन्नति हेतु पात्र होगा बशर्ते कि निर्धारित बेंचमार्क 'अच्छा'(गुड) के आधार पर डीपीसी की सिफारिश की गई हो।

vii) सहायक प्रबंधक (ई-2)[पूर्व संशोधित – रुपये 10750-16750] [संशोधित- रुपये 20600-46500] से प्रबंधक (ई-3)[पूर्व संशोधित – रुपये 13000-18250] [संशोधित- रुपये 24900-50500]- 75% पदोन्नति

सहायक प्रबंधक (ई-2) के ग्रेड में 3 वर्ष की नियमित सेवा होने पर प्रबंधक (ई-3) के ग्रेड में पदोन्नति हेतु पात्र होगा बशर्ते कि निर्धारित बेंचमार्क 'अच्छा'(गुड) के आधार पर डीपीसी की सिफारिश की गई हो।

* 01.01.2015 से, प्रबंधक (ई-3) के ग्रेड में पदोन्नति हेतु योग्यता कनिष्ठ कार्यपालक (ई-1) के रूप में सीधी भर्ती हेतु निर्धारित योग्यता होगी। ऐसे कर्मचारी जिनके पास ई-1 हेतु सीधी भर्ती के लिए निर्धारित योग्यता नहीं है, उन्हें उक्त योग्यता 01.01.2015 से पूर्व प्राप्त करनी होगी।

* कर्मचारी द्वारा लैटरल एंट्री सहित अंशकालिक दूरस्थ शिक्षा/ पत्राचार माध्यम से 12.01.2012 तक पूर्व अनुमति से प्राप्त की गई एमबीए डिग्री को रिकार्ड में लिया जाएगा, बशर्ते कि डीईसी/यूजीसी/एआईसीटीई से मान्यता हो।

12.01.2012 के बाद लैटरल एंट्री के आधार पर किसी भी माध्यम से की जा रही एमबीए डिग्री संगठन में किसी भी प्रयोजन हेतु वैध नहीं होगी।

समूह 'बी' के पद

viii) कनिष्ठ कार्यपालक (ई-1) तथा वरिष्ठ अधीक्षक (एनई-9) से सहायक प्रबंधक (ई-2)

ए) सहायक प्रबंधक (ई-2) के 50% पद कनिष्ठ कार्यपालक (ई-1) स्तर से भरे जाएंगे बशर्ते कि रिक्तियां हो एवं अन्य मानकों को पूर्ण करता हो।

बी) सहायक प्रबंधक (ई-2) के शेष पद 50% पद वरिष्ठ अधीक्षक (एनई-9) से विभागीय पदोन्नति के माध्यम से निम्नवत् भरे जाएंगे:

(i) डीपीसी के माध्यम से 25% पद वरिष्ठता-सह-फिटनेस के आधार पर एनई-9 के ग्रेड में 3 वर्षों की नियमित सेवा की पात्रता मानदंड सहित जिसके लिए अपेक्षित योग्यता एनई-6 के लिए निर्धारित योग्यता होगी।

(ii) 25% अर्हक परीक्षा और साक्षात्कार के माध्यम से भरे जाएंगे जिसमें एनई-9 के ग्रेड में 3 वर्षों की नियमित सेवा सहित एनई-6 के लिए निर्धारित योग्यता पात्रता मानदंड होगी।

- (iii) एनई-9 के कर्मचारियों को 08 वर्षों की नियमित सेवा पूर्ण होने के बाद 01.02.2010 से वेतन नियतन लाभ सहित ई-2 के चयन ग्रेड(सेलेक्शन ग्रेड) में प्लेस किया जाएगा।
- (iv) ई-2 स्केल में रखे गए ऐसे कर्मचारियों की वरिष्ठता को एनई-9 में रखा जाएगा जब तक सहायक प्रबंधक (ई-2) में नियमित आधार पर उनकी पदोन्नति नहीं हो जाती।
- (v) इनका स्थानांतरण अखिल भारतीय स्तर पर होगा तथा सहायक प्रबंधक के उत्तरदायित्वों तथा मल्टी- स्किलिंग हेतु इनकी सेवाओं का उपयोग किया जाएगा।
- (vi) 01.01.2015 से, वरिष्ठ अधीक्षक (एनई-9) से सहायक प्रबंधक (ई-2) पर पदोन्नति हेतु योग्यता एनई-6 हेतु सीधी भर्ती हेतु निर्धारित योग्यता होगी। ऐसे कर्मचारी जो पहले से ही वरिष्ठ अधीक्षक (एनई-9) के ग्रेड में हैं तथा यदि उनके पास एनई-6 की सीधी भर्ती हेतु निर्धारित योग्यता नहीं है, तो उन्हें 01.01.2015 से पूर्व उक्त योग्यता को प्राप्त करना होगा।
- vii) एनई -9 में उम्मीदवारों की उपलब्धता न होने की स्थिति में, ई-1 से ई-2 स्तर के पदों को भरा जा सकता है तथा ई-1 से पदों को भरने की आवश्यकता के बारे में जब भी उक्त को किया जाए तो भाविप्रा के बोर्ड को इस संबंध में सूचित करना होगा।

सी) कनिष्ठ कार्यपालक (ई-1) की सीधी भर्ती हेतु निर्धारित योग्यता रखने वाले सभी ट्रेडों (डिसिप्लिन) के गैर-कार्यपालकों से कनिष्ठ कार्यपालक (ई-1) के 25% पदों को भरा जाएगा बशर्ते कि लिखित परीक्षा उत्तीर्ण/गेट क्वाइलिफाई किया हो तथा अन्य मानकों को पूर्ण करते हों।

डी) विभागीय उम्मीदवारों के उपलब्ध न होने के कारण यदि ई-2 स्तर पर रिक्तियों के भरे न जाने पर, प्रबंधन ई-1 स्तर पर व्यावसायिक/अर्हक कार्मिकों की भर्ती की योजना आरंभ कर सकता है।

ई) वरिष्ठ अधीक्षक (एनई-9) तथा समकक्ष कार्मिक जो पदोन्नति के इच्छुक नहीं हैं, ई-2 की पदोन्नति हेतु पात्र नहीं हैं, को 6 वर्षों की सेवा पूर्ण होने पर एनई-10 के स्केल में रखा जाएगा बशर्ते कि सेवा संतोषजनक/ पीएआर मानकों को पूर्ण करते हों।

एफ) ऐसे कर्मचारी, जिन्हें निर्धारित योग्यता न होने पर एनई-10 स्केल में प्लेस किया है तथा तत्पश्चात उन्होंने ई-2 के स्केल पर पदोन्नति हेतु अपेक्षित अर्हता प्राप्त कर ली हो, को अतिरिक्त योग्यता प्राप्त कर लेने पर पदोन्नति हेतु विचार किया जाएगा, बशर्ते कि वे सभी मानकों को पूर्ण करते हों।

जी) कनिष्ठ कार्यपालक (ई-1) के ग्रेड से सहायक प्रबंधक (ई-2) के ग्रेड में वेतन नियतन सहित प्लेसमेंट की अनुमति तीन वर्षों की नियमित सेवा करने पर होगी।

एच) कनिष्ठ के संदर्भ में वरिष्ठ की वेतन नियतन की विसंगति एफआर-22 सी (ए) (i) के तहत नियत की जाएगी।

22. पदोन्नति – गैर-कार्यपालक ग्रेड (ग्रुप 'बी', 'सी' और 'डी')

- i) वरिष्ठ अधीक्षक (एनई-9) (पूर्व संशोधित-रूपये 8000-16340) (संशोधित – रूपये 17000-39500) से वरिष्ठ अधीक्षक (एसजी) - (एनई-10) - (पूर्व-संशोधित- रूपये 9000-18000) (संशोधित – रूपये 18500-40000)

वरिष्ठ अधीक्षक (एनई -9) और समकक्ष, यदि पदोन्नति के इच्छुक नहीं है या कार्यपालक पदों पर पदोन्नति के लिए पात्र नहीं हैं, एनई -9 के स्केल में छह साल की नियमित सेवा पूरी करने पर एनई -10 के ग्रेड पर प्लेसमेंट के लिए पात्र होंगे बशर्ते कि कोई अनुशासनात्मक मामला लंबित न हो और कार्य-निष्पादन संतोषजनक हो।

- ii) अधीक्षक (एनई-8) [पूर्व संशोधित - रूपये 7,200-14,460] [संशोधित -रूपये 16,000-38,900] से वरिष्ठ अधीक्षक (एनई-9) (पूर्व संशोधित - रूपये 8000-16,340) (संशोधित - रूपये 17000 -39500) - (क्लस्टर पद)

अधीक्षक (एनई-8) ग्रेड में 2 वर्ष की नियमित सेवा करने पर बिना वेतन नियतन लाभ के एनई -8 और एनई-9 के लिए स्वीकृत पदों की कुल संख्या के भीतर एनई-9 के स्केल पर प्लेस किया जाएगा बशर्ते कि कोई अनुशासनात्मक मामले लंबित न हो और कार्य-निष्पादन संतोषजनक हो। क्लस्टर में पदों को एनई-8 और एनई-9 में स्वीकृत पदों की कुल संख्या के भीतर उच्च स्तर पर आपरेट किया जा सकता है।

- iii) पर्यवेक्षक (एनई-7) [पूर्व संशोधित - रूपये 6,500-12,860] [संशोधित- रूपये 15,000-35,500] से अधीक्षक (एनई-8) [पूर्व संशोधित - रूपये 7,200-14,460] [संशोधित - रूपये 16,000-38,900]

पर्यवेक्षक (एनई -7) ग्रेड में 3 साल की नियमित सेवा होने पर एनई -8 ग्रेड के पदोन्नति के लिए पात्र होंगे बशर्ते कि मौजूदा संस्वीकृत कार्मिक संख्या के लिए वेतन नियतन सहित रिक्ति उपलब्ध हो जिसे फिटनेस लिखित परीक्षा तथा उपयुक्तता जहां भी लागू हो के साथ पुनः विनियोजित किया जाएगा।

एनई-8 के लिए पदोन्नति हेतु एनई-6 / एनई-7 में 3 साल की संयुक्त सेवा का लाभ रिक्ति की उपलब्धता के अधीन केवल उन कर्मचारियों के लिए स्वीकार्य है जो 01.08.2001 से पहले जो एनई-6 में थे और यह अन्य पर लागू नहीं है।

ऐसे पर्यवेक्षक (एनई-7) जो रिक्त पद न होने के कारण अधीक्षक (एनई-8) पर पदोन्नत नहीं होने पर उन्हें, वेतन नियतन लाभ के साथ एनई-7 में 6 साल की सेवा के पूरा होने पर पर्यवेक्षक 'एसजी' के रूप में एनई-8 के स्केल पर प्लेस किया जाएगा।

- iv) वरिष्ठ सहायक (एनई-6) [पूर्व- संशोधित - रूपये 6300-12060] [संशोधित -रूपये 14500-33500] से पर्यवेक्षक (एनई-7) / पूर्व- संशोधित - रूपये 6500-12860] [संशोधित- रूपये 15000- 35500] - क्लस्टर पद

वरिष्ठ सहायक (एनई-6) के ग्रेड में 2 वर्ष की नियमित सेवा करने पर एनई -6 और एनई -7 के लिए संस्वीकृत पदों की कुल संख्या के भीतर बिना वेतन नियतन लाभ के वेतनमान (एनई -7) में पर्यवेक्षक के रूप में प्लेसमेंट दिया जाएगा, बशर्ते कि कोई भी अनुशासनात्मक मामला लंबित न हो और कार्य-निष्पादन संतोषजनक हो।

एनई -6 और एनई -7 में संस्वीकृत पदों की कुल संख्या के भीतर क्लस्टर में पदों को उच्च स्तर पर आपरेट किया जा सकता है।

31.07.2001 को तैनात कार्मिक एनई-6 से एनई-8 अथवा एनई-6 से एनई-9 तक में पदोन्नति क्रम वाले कर्मचारियों को एनई-6 में 8 वर्षों की नियमित सेवा पूर्ण होने पर तदनुसार, एक बारगी एनई-8 एवं एनई-9 में अधिसंख्य (सुपरनियुमरी) पदों जैसा भी मामला हो पर पदोन्नत किया जाएगा। ऐसी पदोन्नति पर, कर्मचारी वेतन नियतन लाभ के हकदार होंगे। तथापि ऐसी पदोन्नति अपरिवर्तनीय लिखित वचन के अधीन दी जाएंगी कि वे पदोन्नति के इस चैनल का पालन करेंगे। ऐसे मामलों में जबकि पदोन्नति पात्रता की तारीख से पूर्वव्यापी होगी, वास्तविक वित्तीय लाभ केवल 01.02.2010 से दिए जाएंगे।

एनई-8 / एनई-9 के पद पर पदोन्नति होने पर, जैसा भी मामला हो, एनई-6 में आई परिणामी रिक्तियों (रिजल्टेंट बेकेन्सी) को तत्कालीन निर्धारित अनुपात अर्थात 40:30:30 के आधार पर भरा जाएगा है। इसी

तरह, एनई-8 / एनई-9 में उपयोग किए जा रहे अधिसंख्य (सुपरनियुमरी) पदों को पदोन्नति या स्थानांतरण / सेवानिवृत्ति/ इस्तीफे/ मृत्यु आदि के कारण पदधारी द्वारा उस पद को छोड़ने पर यह समाप्त हो जाएंगे।

एनई-8 या एनई-9 स्तर पर इस प्रकार बनाए गए अधिसंख्य (सुपरनियुमरी) पदों को भविष्य में होने वाली रिक्तियों में समायोजित किया जाएगा।

- (i) कार्मिक जो 31.7.2001 को एनई-6 में थे और एनई-6 से एनई-9 में जाने का विकल्प का चयन किया था, उनके विकल्प के बावजूद, एनई-6 से एनई-7 और एनई-8 तक क्लस्टर के तहत चले गए वे अपने मूल विकल्प के अनुसार पदोन्नति के लिए अपना अनुरोध भी प्रस्तुत कर सकते हैं, यदि वे एनई-6 से एनई-8 या एनई-9 में आने के इच्छुक हैं। तथापि, दोहरे लाभ की अनुमति नहीं है।
- (ii) ऐसे मामलों में, एनई-7 और एनई-8 में वेतन नियतन का लाभ, यदि कोई हो, समायोजित किया जाएगा।
- (iii) भावी रिक्तियों के लिए ऐसे पदोन्नतियों का रिकॉर्ड रखने के लिए और यह सुनिश्चित करने के लिए कि इस तरह की सभी पदोन्नतियां वास्तव में, भविष्य की रिक्तियों के लिए समायोजित की जाए जब भी वे उत्पन्न हों, एक रोस्टर बनाया जाएगा।

01.08.2001 को या उसके बाद एनई-6 वेतनमान में नियुक्त किए गए नए उम्मीदवार सामान्य पदोन्नति चैनल अर्थात् एनई-6 से एनई-7 और तदनुसार पालन करेंगे।

- v) सहायक (एनई-5) [पूर्व-संशोधित - रुपये 5800-10960] [संशोधित - रुपये 13400-30500] वरिष्ठ सहायक (एनई-6) [पूर्व-संशोधित- रुपये 6300-12060] [संशोधित - रुपये 14500 33500]

ए) लागू डिसिप्लिन / पदों में एनई -6 वेतनमान में पदोन्नति के लिए मानदंड:

लागू डिसिप्लिन/पद में सहायक (एनई-5) ग्रेड में 3 साल की नियमित सेवा के बाद एनई-6 के वेतनमान में वेतन नियतन लाभ के साथ वरिष्ठ सहायक के लिए पदोन्नति पर विचार किया जाएगा बशर्ते कि रिक्ति की उपलब्धता हो और निर्धारित चयन प्रक्रिया, ट्रेड परीक्षा का अनुसरण हो और डीपीसी की सिफारिशों की गई हो।

रिक्ति की कमी होने के कारण यदि सहायक (एनई-5) को पदोन्नति नहीं मिल रही है तो उसे एनई-5 में 6 वर्षों की सेवा पूर्ण होने के बाद वेतन नियतन लाभ सहित सहायक 'एसजी' एनई-6 के वेतनमान में रखा जाएगा।

बी) लागू डिसिप्लिन / पदों में सीधी भर्ती द्वारा भरे जाने वाली रिक्तियों में एनई-6 स्तर पर नियुक्ति के लिए मानदंड:

सीधी भर्ती द्वारा रिक्तियाँ बाहर से भरने से पूर्व सीधी भर्ती के लिए निर्धारित योग्यता रखने वाले विभागीय उम्मीदवारों को एन -ई-6 स्केल की रिक्तियों पर नियुक्ति के लिए अवसर प्रदान किया जाएगा। बशर्ते कि लिखित / ट्रेड टेस्ट क्वालिफाई किया गया तथा चयन प्रक्रिया का पालन किया गया हो।

- vi) कनिष्ठ सहायक (एनई-4) [पूर्व संशोधित - रुपये 5500-10060] [संशोधित - रुपये 12500-28500] से सहायक (एनई-5) [पूर्व संशोधित - रुपये 5800-10960] [संशोधित रुपये 13400-30500] – क्लस्टर पद

ए) लागू डिसिप्लिन/ पदों में एनई -5 वेतनमान में पदोन्नति के लिए मानदंड :

कनिष्ठ सहायक (एनई-4) को 2 साल की नियमित सेवा के साथ एनई -5 वेतनमान में सहायक के रूप में डिसिप्लिन/पदों पर लागू वेतनमान नियतन लाभ के बिना प्लेस किया जाएगा, बशर्ते कि उनके खिलाफ कोई अनुशासनात्मक मामला न हो और कार्य-निष्पादन संतोषजनक हो।

इसी प्रकार, एनई -3 कर्मचारी, जो कि 31.7.2001 को या उससे पहले पदधारण किए हुए हैं और प्रवेश स्तर की योग्यता को पूरा करते हैं, लागू डिसिप्लिन / पदों में एनई -5 वेतनमान दिए जाने हेतु पर विचार किया जाएगा, जहां इस तरह का चैनल उनके लिए उपलब्ध हो बशर्ते कि उन्होंने एनई-3 एवं एनई-4 में संयुक्त रूप से 6 वर्ष की सेवा पूरी की हो और निर्धारित लिखित / ट्रेड टेस्ट उत्तीर्ण की हो।

- बी) लागू डिसिप्लिन / पदों में डीआर द्वारा भारी जाने वाली रिक्तियों के लिए एनई -5 स्तर पर नियुक्ति के लिए मानदंड:

सीधी भर्ती द्वारा रिक्तियाँ बाहर से भरने से पूर्व सीधी भर्ती के लिए निर्धारित योग्यता रखने वाले विभागीय उम्मीदवारों एन -ई-5 स्केल की रिक्तियों पर नियुक्ति के लिए अवसर प्रदान किया जाएगा। बशर्ते कि लिखित / ट्रेड टेस्ट क्वालिफाई किया गया तथा चयन प्रक्रिया का पालन किया गया हो।

- vii) वरिष्ठ परिचर (एनई-3) [पूर्व संशोधित- रुपये 5300-9110] [संशोधित - रुपये 11500-26000] से कनिष्ठ सहायक (एनई-4) के लिए [पूर्व संशोधित - रुपये 5500-10060] [संशोधित-रुपये 12500 28500]

- ए) लागू डिसिप्लिन / पदों में एनई -4 ग्रेड पर पदोन्नति के लिए मानदंड :

समूह 'सी' (एन ई 4/ एन ई 5 के लिए) 30% रिक्तियाँ (15% डीपीसी द्वारा तथा 15% विभागीय परीक्षा द्वारा) संबंधित डिसिप्लिन में एनई-3 में समूह 'डी' के कर्मचारियों द्वारा 03 वर्ष पूरे करने पर भरी जाएंगी बशर्ते कि एनई-4 के लिए निर्धारित योग्यता रखता हो और लिखित/ ट्रेड परीक्षा उत्तीर्ण किया गया हो। विभागीय परीक्षा के मामले में, जैसा कि ऊपर कहा गया है, समूह 'डी' के कर्मचारियों के लिए अधिकतम आयु सीमा 50 वर्ष होगी।

वरिष्ठ परिचर (एन ई -3) के ग्रेड में 6 साल की नियमित सेवा करने पर वेतन नियतन लाभ सहित एन ई -04 के वेतन मान में वरिष्ठ परिचर (एसजी) के रूप में रखा जाएगा, बशर्ते कि कोई अनुशासनिक मामला लंबित न हो और उनका कार्य निष्पादन संतोषजनक हो।

- बी) लागू डिसिप्लिन / पदों में सीधी भर्ती द्वारा भरे जाने वाले 20% रिक्तियों में एनई-4 के स्तर पर नियुक्ति के लिए मानदंड:

कनिष्ठ सहायक (एनई -4) स्तर के 20% पद सीधी भर्ती हेतु अपेक्षित योग्यता रखने वाले ग्रुप-डी कर्मचारियों (सभी डिसिप्लिन) द्वारा भरी जाएगी बशर्ते कि प्रतियोगी परीक्षा उत्तीर्ण की हो। कर्मचारियों को नियमों के अनुसार आयु छूट दी जाएगी (10 वर्ष की छूट पात्र विभागीय उम्मीदवारों को दी जानी है)।

ग्रुप 'डी' पोस्ट:

प्रत्येक कैडर में वरिष्ठ परिचर (एनई -3) परिचर (एनई -2) और वरिष्ठ परिचर (एनई -1) के पदों की कुल संख्या (01.02.2010 को) क्रमशः 40:30:30 के अनुपात में परिचालित की जाएगी।

- viii) परिचर (एनई-2) [पूर्व संशोधित रुपये 4900-8020] [संशोधित रुपये 11000-24500] से वरिष्ठ परिचर (एनई-3) [पूर्व संशोधित रुपये 5300-9110] [संशोधित रुपये 11500 – 26000] – कलस्टर पद

उम्मीदवारों को एनई-2 ग्रेड में 3 साल की नियमित सेवा पूरी करने और ट्रेड टेस्ट पास करने पर इन पदों के लिए रखने हेतु विचार किया जाएगा। यह भी कोई अनुशासनात्मक मामला लंबित न होने और कार्य निष्पादन संतोषजनक होने के अधीन होगा।

एनई -2 कर्मचारी जिन्हें नियमित सेवा के 03 वर्ष पूरे होने पर रिक्तियों के लिए 40% पदों के विरुद्ध एनई-3 वेतनमान पर पदोन्नत नहीं किया जा सका उन्हें 06 वर्ष की नियमित सेवा पूरा होने पर एनई-3 वेतनमान पर आश्वस्त पदोन्नति दी जा सकती है।

- ix) कनिष्ठ परिचर (एनई-1) [पूर्व संशोधित रूपये 4400-6920] [संशोधित रूपये 10200 – 23000] से परिचर (एनई-2) [रूपये पूर्व संशोधित 4900-8020] [संशोधित रूपये 11000 – 24500] – कलस्टर पद

कनिष्ठ परिचर (एनई -1) ग्रेड में 6 साल की नियमित सेवा के पूरा होने पर एनई -2 के लिए इस शर्त पर पदोन्नत किया जाएगा कि कोई अनुशासनात्मक मामला लंबित नहीं है और कार्य निष्पादन संतोषजनक है।

एनई -1 कर्मचारी जिन्हें नियमित सेवा के 03 वर्ष पूरे होने पर 30% पदों के लिए एनई-2 वेतनमान पर पदोन्नत नहीं किया जा सका उन्हें 06 वर्ष की नियमित सेवा के पूरा होने पर आश्वस्त पदोन्नति दी जा सकती है।

जहां कहीं भी वेतन विसंगति मौजूद है अर्थात् वरिष्ठ की तुलना में कनिष्ठ अधिक वेतन ले रहा है तो इसका निर्णय एफआर 22सी (ए) (i) के अंतर्गत तय किया जाएगा।

23. स्टेगेशन राहत योजना

कर्मचारी जो ब्लाइंड ऐली कैडर अथवा इसी तरह के कैडर से संबंधित है, जिन्हें पदोन्नति नहीं मिल रही है उन्हें स्टेगेशन राहत योजना - 2014 का लाभ दिया जाएगा।

24. विचार क्षेत्र (कंसीडरेशन जोन):

- i) सामान्य विचार क्षेत्र (नॉर्मल कंसीडरेशन जोन) :

चयन पदों हेतु पदोन्नति के लिए अधिकारियों की संख्या निर्धारित करने के उद्देश्य से विचार किए जाने हेतु विचारणीय क्षेत्र निम्नानुसार होगा:

रिक्तियों की संख्या	सामान्य जोन	अनुसूचित जाति/ जनजाति के लिए विचारणीय जोन
1	5	5
2	8	10
3	10	15
4	12	20
5 और उससे ऊपर	दो बार रिक्तियों की संख्या +4	रिक्तियों की संख्या का 5 गुणा

ii) विस्तारित विचार क्षेत्र (एक्स्टेंडेड कंसीडरेशन जोन):

जब पर्याप्त संख्या में आवश्यक बेंच मार्क वाले अधिकारी विचार क्षेत्र (कंसीडरेशन जोन) में उपलब्ध नहीं हैं, डीपीसी चयनित पैनल पर अपेक्षित बेंचमार्क के साथ विचारणीय जोन के भीतर आने वाले अधिकारियों की अपेक्षित संख्या प्रस्तुत करेगी और भरी न गई रिक्तियों के लिए सामान्य विचार क्षेत्र से परे अधिकारियों की अपेक्षित संख्या पर विचार करते हुए डी पी सी गठित की जाएगी बशर्ते कि वे विनियमों के अनुसार अपेक्षित अर्हक सेवा तथा अन्य शर्तों को पूरा करते हों।

25. पात्रता निर्धारण के लिए महत्वपूर्ण तिथि ।

- (i) डीपीसी वर्ष में केवल एक बार प्रत्येक वर्ष जनवरी से मार्च के मध्य गठित की जाएगी।
 - (ii) पिछले वर्ष की 1 जुलाई से वर्तमान वर्ष की 30 जून तक की रिक्तियों पर विचार किया जाएगा।
 - (iii) पात्रता की महत्वपूर्ण तिथि वर्तमान वर्ष की 30 जून होगी । पिछले वर्ष तक की पीएआर पर विचार किया जाएगा ।
 - (iv) प्रत्येक वर्ष जून तक की प्रत्याशित रिक्तियों के पदोन्नति आदेश डीपीसी पूर्ण होने तथा अपेक्षित सेवा के पूरा होने पर जारी किए जाएंगे ।
 - (v) निचले पद पर पात्रता सेवा की अपेक्षित अवधि पूरी होने पर ही सूचीबद्ध अधिकारी को पदोन्नति होने पर कार्य ग्रहण करने की अनुमति दी जाएगी ।
 - (vi) महाप्रबंधक ग्रेड और इसके ऊपर विमानपत्तन निदेशक (महाप्रबंधक स्तर)/ क्षेत्रीय कार्यपालक निदेशक (कार्यपालक निदेशक स्तर) के अधिकारियों हेतु डीपीसी अलग से गठित की जाएगी ।
- उपर्युक्त निर्णयों का रिक्ति वर्ष 1 जुलाई 2010 से 30 जून, 2011 और उसके बाद पालन किया जाएगा ।

26. डीपीसी द्वारा वर्षवार पैनल की तैयारी जहां अनेक वर्षों से गठित नहीं की गई है:

जहां नियंत्रण से परे कारणों के लिए, डीपीसी वर्ष में गठित नहीं की जा सकी है , भले ही उस वर्ष (या वर्षों) के दौरान रिक्तियां रही हैं, तत्पश्चात गठित होने वाली पहली डीपीसी निम्नलिखित प्रक्रियाओं का पालन करेगी:

ए) तत्काल गत वर्ष से पूर्व वर्ष(षों) के दौरान प्रत्येक वर्ष में उत्पन्न हुई नियमित रिक्तियों की वास्तविक संख्या तथा वर्तमान वर्ष में भरी जाने वाली प्रस्तावित नियमित रिक्तियों का पृथक रूप से निर्धारण करें ।

बी) रिक्तियों के संदर्भ में पूर्व वर्षों से क्रमानुसार आगे आरंभ कर प्रत्येक उक्त वर्ष से संबन्धित केवल उन अधिकारियों पर विचार किया जाए जो कि चयन योग्य होते हो ।

सी) पहले के वर्षों के ऊपर अगला वर्ष रखकर इस प्रकार चयन सूची तैयार करें ।

27. पैनल की वैधता:

विभागीय पदोन्नति समिति द्वारा सिफारिश किए गए चयन पैनल को लागू करने से पहले सक्षम प्राधिकारी द्वारा अनुमोदन प्राप्त करना होगा और यह एक वर्ष तक लागू रहेगा और इस अवधि को आगे बढ़ाया जाएगा जो 6 महीने से अधिक नहीं होगा और इसके लिए कारणों को सक्षम प्राधिकारी द्वारा लिखित में रिकार्ड किया जाएगा ।

28. पदोन्नति में अनुसूचित जाति / अनुसूचित जनजाति और पीडब्ल्यूडी के लिए आरक्षण :

अधिसूचित नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा पदोन्नति के मामले में एससी/एसटी एवं पीडब्ल्यूडी के लिए आरक्षण के संबंध में समय-समय पर जारी राष्ट्रपति के निर्देशों प्रावधानों का कड़ाई से अनुपालन किया जाए ।

29. एक्स कैडर पदों को भरने के लिए मानदंड:

एक्स कैडर पदों को भरने के लिए निम्नलिखित मानदंड होंगे: -

- (i) प्राधिकरण अर्थात विमानपत्तन निदेशक आदि में एक्स कैडर पद सामान्य रूप से चयन / साक्षात्कार की प्रक्रिया के माध्यम से समान वेतनमान के अधिकारियों में लैटरल मूवमेंट के आधार पर भरे जाएंगे ।
- (ii) अगले नीचे के कैडर से एक्स कैडर पदों के लिए कार्यपालकों का प्लेसमेंट केवल तभी किया जाएगा जब समान वेतनमान में उपयुक्त उम्मीदवार उपलब्ध न हों । ऐसे मामलों में यह सुनिश्चित किया जाएगा कि

उच्च पदों पर की जाने वाली पदोन्नति पर विचार उम्मीदवार की उसी स्थिति में किया जाएगा यदि वे अपने कैडर में पदोन्नति हेतु वरिष्ठ हों।

जब कार्यपालक एक्स कैडर पद में अपने कार्यकाल के पूरा होने पर अपने मूल विभाग में वापिस आए, तो यह सुनिश्चित किया जाएगा कि एक्स कैडर पद पर नियुक्ति होने पर लाभ कार्यपालक के विभाग में अपने कैडर में रहते हुए, की तुलना में अधिक न हो।

- (iii) प्रबंधन एक्स कैडर पदों पर अधिकारियों की नियुक्ति के लिए समुचित प्रोत्साहन दे सकता है, जहाँ अधिकारियों को एक डिसिप्लिन से विमानपत्तन निदेशक आदि जैसे मल्टी डिसिप्लिन कैडर में रखा जाता है ताकि लैटरल मूवमेंट हेतु अधिकारियों को उपयुक्त रूप से आकर्षित किया जा सके। यह प्रोत्साहन उक्त (ii) के तहत आने वाले अधिकारियों को उपलब्ध नहीं होगा।

30. परिवीक्षा एवं पुष्टि:

परिवीक्षा और पुष्टि के संबंध में कर्मचारी भाविप्रा के विनियम 10 (सेवा की सामान्य शर्तें और कर्मचारियों के पारिश्रमिक) विनियम, 2003 के अनुसार नियंत्रित होंगे।

31. वरिष्ठता:

31.1 वरिष्ठता का सामान्य सिद्धांत:

- 31.1.1** किसी पद के लिए पहली नियुक्ति में कर्मचारी की वरिष्ठता चयन समिति द्वारा तैयार की गई चयन सूची में मेरिट क्रम के आर्डर के अनुसार होगी। हालांकि यदि कोई उम्मीदवार प्रस्ताव की तारीख के 180 दिन बाद कार्यग्रहण करता है, तो चयन सूची में उसके स्थान के बावजूद उस कार्मिक की वरिष्ठता भी कार्यभार ग्रहण की तारीख से गणना की जाएगी।
- 31.1.2** एक ही विज्ञापन में अलग-अलग साक्षात्कार के परिणामस्वरूप गठित विभिन्न पैनलों द्वारा खुले चयन (ओपन-सेलेक्शन) के मामले में, इंटर से-सीनियोरिटी चयन समितियों की सिफारिशों के अनुसार रोस्टर अंक को ध्यान में रखते हुए, मेरिट लिस्ट (लिस्टों)/ अंक के आधार पर उनके नाम के संदर्भ के साथ अंतर्वेशन करके निर्धारित की जाएगी।
- 31.1.3** विभिन्न पैनलों से और विभिन्न विज्ञापनों के द्वारा विभिन्न साक्षात्कार से अलग-अलग समय में एक ही रैंक पर प्राधिकरण में शामिल होने वाले कर्मचारियों के मामले में, पहले पैनल से किए गए चयनित पर एक व्यक्ति को वरिष्ठ माना जाएगा, भले ही वह इसके बाद के पैनल के चुने गए किसी अन्य व्यक्ति की तुलना में बाद में कार्य ग्रहण करता है। हालांकि, यदि प्रस्ताव की तारीख के 180 दिन बाद इसके बाद वाले पैनल से कोई उम्मीदवार ज्वाइन करता है, तो उस पैनल से संबन्धित होने के बावजूद भी उसकी वरिष्ठता कार्य ग्रहण होने की तारीख से गणना की जाएगी जिससे वह संबंधित है।
- 31.1.4** यदि किसी कर्मचारी की परिवीक्षा की अवधि सक्षम प्राधिकारी द्वारा बढ़ाई जाती है, तो उसकी ज्वाइनिंग की तारीख से परिवीक्षा की विस्तारित अवधि को जोड़कर आने वाली तिथि से उसकी वरिष्ठता की गणना की जाएगी।
- 31.1.5** दो व्यक्तियों के बीच की वरिष्ठता, जिनकी चयन समिति द्वारा तैयार की गई मेरिट समान है, जन्म तिथि के आधार पर निर्धारित की जाएगी - ऐसे मामले में पहले जन्म लेने वाला व्यक्ति वरिष्ठ होगा।

- 31.1.6** वह कर्मचारी जिसे प्रारम्भ में सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम / सरकारी विभाग से प्रतिनियुक्ति पर लिया गया है जो बाद में प्राधिकरण में आमेिलत हो जाता है, उसकी वरिष्ठता की गणना भाविप्रा में उसके स्थायी आमेिलन की तारीख से गणना की जाएगा।
- 31.1.7** उस वर्ष के लिए आरक्षित रिक्तियों के कोटे के आधार पर दो मोड्स के बीच रिक्तियों के रोस्टर / रोटेेशन के अनुसार सीधी भर्तियों और पदोन्नति प्राप्त कर्मिकों की सापेक्ष वरिष्ठता निर्धारित की जाएगी।
- 31.1.8** यदि, किसी विशेष वर्ष में सीधी भर्ती उपलब्ध नहीं हो पाती हैं, तो पदोन्नति प्राप्त कर्मिकों को सीधी भर्ती से आए अंतिम व्यक्ति के नीचे एक साथ वरिष्ठता सूची के नीचे रखा जाएगा।
- 31.1.9** भरी न गई सीधी भर्ती के कोटे की रिक्तियों को आगे बढ़ाया जाएगा और अगले वर्ष के तदनुरूप सीधी भर्ती रिक्तियों में जोड़ा जाएगा।
- 31.1.10** पिछले वर्ष की अग्रेनित रिक्तियां के संबंध में अतिरिक्त सीधी भर्तियां को वरिष्ठता सूची में उस वर्ष में रिक्त पदों के रोटेेशन के आधार पर अंतिम पदोन्नत के नीचे एक साथ (एन-ब्लॉक) रखा जाएगा।
- 31.1.11** एक कैडर से दूसरे कैडर में बदलने वाले कर्मचारियों की वरिष्ठता को सरकार के दिशा-निर्देशों के अनुसार विनियमित किया जाएगा।

31.2 वरिष्ठता सूची का रखरखाव:

- 31.2.1** रूपये 9000-300-18000 (पूर्व संशोधित) (संशोधित - रूपये 18,500-40,000) और नीचे के कर्मचारियों हेतु, वरिष्ठता क्षेत्रीय / निगमित मुख्यालय / मेट्रो अंतरराष्ट्रीय हवाई अड्डावार होगी। इस प्रयोजन के लिए, क्षेत्र / निगमित मुख्यालय/अंतरराष्ट्रीय हवाई अड्डों पर कर्मचारियों की वरिष्ठता सूची का रखरखाव किया जाएगा।
- 31.2.2** ई-1 तथा इसके ऊपर रूपये 8600-250-14600 (पूर्व-संशोधित) (संशोधित- रूपये 16400-40500) पर सभी पदों के ग्रेडों को पदोन्नति के उद्देश्य के लिए केंद्रीयकृत संवर्ग के रूप में माना जाएगा और इसलिए निगमित मुख्यालय में वरिष्ठता सूची का रखरखाव किया जाएगा।

31.3 वरिष्ठता की गणना के लिए भाविप्रा से बाह्य अनुभव:

01.04.1995 से पहले भाविप्रा में केवल पूर्ववर्ती आईएएआई / एनएए में अनुभव को विभागीय पदोन्नति के लिए पात्रता हेतु लिए ध्यान में रखा जाएगा।

भाग-V

वेतन एवं भत्ते

32. पदोन्नति पर वेतन :

32.1 जब एक कर्मचारी को प्राधिकरण की सेवा में एक पद से उच्च पद पर पदोन्नत किया जाता है, इस पद में उनका वेतन एक कल्पित (नोशनल) वेतनवृद्धि को जोड़कर नियत किया जाएगा। वह इन विनियमों के पैरा 11.2.2 में हाइलाइट किए गए विकल्प के भी हकदार होगा।

32.2 जहां एक कर्मचारी को एक नियत वेतन पर एक पद पर पदोन्नत किया जाता है, उसे केवल ऐसे नियत वेतन की अनुमति दी जाएगी।

33. केंद्रीय / राज्य सरकार के विभागों या सार्वजनिक लोक उपक्रमों/ डिपार्टमेंट के मामले में वेतन प्रतिनियुक्ति / आमेलन, जैसा भी मामला हो, की निबंधनों (टर्म्स) द्वारा शासित होंगे।

भाग-VI

बचत एवं निरसन

34. बचत

इन विनियमों में ऐसा कुछ नहीं है जो समय-समय पर किसी अन्य कानून, नियम या विनियमन के लागू होने को प्रभावित करेगा। इन विनियमों में निहित कुछ भी ऐसा नहीं है जो प्राधिकरण या उसके किसी भी अधिकारी द्वारा इन विनियमों के प्रारंभ होने से पहले और उसके बाद की गई प्रक्रियाओं के अनुसार किए गए किसी भी आदेश या कार्रवाई को अमान्य करेगा।

इन विनियमों में ऐसा कुछ नहीं है जो अनुसूचित जाति/ अनुसूचित जनजाति तथा व्यक्तियों की विशेष श्रेणी से संबंधित आरक्षण, आयु सीमा में छूट तथा अन्य अपेक्षित छूट के संबंध में समय-समय पर सरकार द्वारा जारी आदेशों को प्रभावित करेगा।

संरक्षी खंड : समझौता ज्ञापन में संरक्षी खंड के अनुसार, 31.07.2001 को एक विशेष ग्रेड में सेवा में रहने वाले गैर-कार्यपालक एक बारगी उपाय के रूप में एक तत्कालीन मौजूदा विनियमों के तहत अगली उच्च पदोन्नति योग्य ग्रेड में जाने के लिए चयन की प्रक्रिया का अनुपालन करेंगे।

35. व्याख्या:

यदि इन विनियमों की सही व्याख्या से संबंधित कोई संदेह उत्पन्न होता है तो, सक्षम प्राधिकारी का निर्णय अंतिम और बाध्यकारी होगा।

36. छूट/ संशोधन की शक्ति :

जबकि प्राधिकरण का यह मत है कि ऐसा करना आवश्यक या समीचीन है, तो आदेशानुसार कारणों को दर्ज करना होगा और अध्यक्ष के परामर्श से किसी वर्ग अथवा व्यक्तियों की श्रेणी अथवा पदों से संबंधित इन विनियमों के किसी भी प्रावधानों में छूट / संशोधन कर सकती है।

37. निरसन :

प्राधिकरण में विभिन्न पदों पर पदोन्नति और भर्ती के सभी मौजूदा नियम इन विनियमों के जारी होने की तारीख से स्वतः ही निरस्त हो जाएंगे, बशर्ते कि ऐसे निरसन को निरस्त करने से पूर्व नियमों के तहत किए गए किसी भी कृत्य या कार्रवाई को प्रभावित नहीं करता हो।

अरविंद सिंह, अध्यक्ष

[विज्ञापन- III/4 असा./ 443/19]

अनुलग्नक -1

दिनांक 29.08.2011 से कनिष्ठ कार्यपालक (ई-1), प्रबंधक (ई-3) और उप महाप्रबंधक (ई-6) श्रेणी के लिए सीधी भर्ती / पदोन्नति के लिए शैक्षिक योग्यता

क्र सं	विभाग	शैक्षणिक योग्यता
1.	ए टी सी	मान्यता प्राप्त विश्वविद्यालय से न्यूनतम 60% अंकों के साथ भौतिकी और गणित के साथ विज्ञान (बी एस सी) में तीन साल की नियमित पूर्णकालिक स्नातक की डिग्री या मान्यता प्राप्त विश्वविद्यालय से न्यूनतम 60% अंकों के साथ किसी भी विषय में इंजीनियरिंग में पूर्णकालिक नियमित स्नातक की डिग्री। उम्मीदवारों के पास 10 + 2 स्तर की अंग्रेजी बोलने और लिखने दोनों में न्यूनतम दक्षता प्राप्त होनी चाहिए।
2.	सी एन एस	इलेक्ट्रॉनिक्स में विशेषज्ञता के साथ इलेक्ट्रॉनिक्स / दूरसंचार / इलेक्ट्रिकल में इंजीनियरिंग / टेक में पूर्णकालिक नियमित स्नातक की डिग्री।

क्र सं	विभाग	शैक्षणिक योग्यता
3.	सिविल	<ol style="list-style-type: none"> 1. सिविल में इंजीनियरिंग / टेक में पूर्णकालिक नियमित स्नातक की डिग्री। 2. विभागीय परीक्षा (25% से कम डी ई) के मामले में, संबंधित क्षेत्र में न्यूनतम पांच (05) वर्षों के अनुभव के साथ सिविल इंजीनियरिंग में डिप्लोमा रखने वाले कर्मचारी, तथापि, इंजीनियरिंग (सिविल) में स्नातक की डिग्री प्राप्त कर्मचारी के लिए, अनुभव की शर्त वरिष्ठ सहायक (एनई -6) के स्तर पर होने पर लागू नहीं होगी अथवा सिविल इंजीनियरिंग में स्नातक की डिग्री रखने वाले कर्मचारी कनिष्ठ कार्यपालक (सिविल इंजीनियरिंग) के पद के लिए पात्र होंगे और कर्मचारी को कम से कम वरिष्ठ सहायक (एन ई-6) के स्तर पर होना चाहिए। यह उन सभी डिसिप्लिनों पर लागू होगा जहां इंजीनियरिंग में स्नातक डिग्री की अपेक्षित है।
4.	इलेक्ट्रिकल	<ol style="list-style-type: none"> 1. इलेक्ट्रिकल में पूर्णकालिक नियमित इंजीनियरिंग / बीटेक की स्नातक की डिग्री। 2. विभागीय परीक्षा (25% से कम डी ई) के मामले में, संबंधित क्षेत्र में न्यूनतम पाँच (05) वर्षों के अनुभव के साथ इलेक्ट्रिकल इंजीनियरिंग में डिप्लोमा रखने वाले कर्मचारी, तथापि, जो कर्मचारी इलेक्ट्रिकल में इंजीनियरिंग (इलेक्ट्रिकल) में स्नातक की डिग्री रखने वाले कर्मचारी कनिष्ठ कार्यपालक (इलेक्ट्रिकल में इंजीनियरिंग) के पद के लिए पात्र होंगे और कर्मचारी को कम से कम वरिष्ठ सहायक (एनई-6) के स्तर पर होना चाहिए। यह उन सभी डिसिप्लिनों पर लागू होगा जहां इंजीनियरिंग में स्नातक डिग्री की अपेक्षित है।
5.	तकनीकी (तकनीकी एवं उपस्कर 20.10.2011 से विलय)	मैकेनिकल या ऑटोमोबाइल में पूर्णकालिक नियमित इंजीनियरिंग / बीटेक स्नातक डिग्री।
6.	प्रचालन	<ol style="list-style-type: none"> i) विज्ञान में स्नातक और 2 साल की अवधि की पूर्णकालिक नियमित एमबीए। <p style="text-align: center;">अथवा</p> <ol style="list-style-type: none"> ii) इंजीनियरिंग में पूर्णकालिक नियमित स्नातक की डिग्री।
7.	वाणिज्यिक	<ol style="list-style-type: none"> i) स्नातक और मार्केटिंग विशेषज्ञता के साथ 2 साल की अवधि की पूर्णकालिक नियमित एमबीए। <p style="text-align: center;">अथवा</p> <ol style="list-style-type: none"> ii) इंजीनियरिंग में पूर्णकालिक नियमित स्नातक की डिग्री।
8.	कार्गो	<ol style="list-style-type: none"> i) विज्ञान में स्नातक और 2 साल की अवधि की पूर्णकालिक एमबीए। <p style="text-align: center;">अथवा</p> <ol style="list-style-type: none"> iii) इंजीनियरिंग में पूर्णकालिक नियमित स्नातक की डिग्री।
9.	आई टी	<ol style="list-style-type: none"> i) कंप्यूटर विज्ञान / कंप्यूटर इंजीनियरिंग / आईटी / इलेक्ट्रॉनिक्स में इंजीनियरिंग में पूर्णकालिक स्नातक की डिग्री <p style="text-align: center;">अथवा</p> <ol style="list-style-type: none"> ii) कंप्यूटर एप्लीकेशन (एमसीए) में पूर्णकालिक स्नातकोत्तर।
10.	वित्त	वित्त में विशेषज्ञता के साथ आईसीडब्ल्यूए / सीए / एमबीए पूर्णकालिक (2 वर्ष की अवधि) के साथ बी.कॉम।
11.	अग्निशमन	फायर इंजी / मेकेनिकल इंजीनियरिंग / ऑटोमोबाइल इंजी में पूर्णकालिक नियमित स्नातक डिग्री इंजीनियरिंग/ टेक से।

क्र सं	विभाग	शैक्षणिक योग्यता
		मोटर वाहन ड्राइविंग लाइसेंस रखने की शर्त निम्नानुसार संशोधित की जाती है : "उम्मीदवार को दो साल के प्रवेशन (इंडक्शन) में भारी वाहन ड्राइविंग लाइसेंस प्राप्त करना होगा," ऐसा न करने पर वह पदोन्नति और तीसरी वार्षिक वेतन वृद्धि के आहरण के लिए अयोग्य माना जाएगा।
12.	वास्तुशिल्प (आर्किटेक्चर)	वास्तुशिल्प (आर्किटेक्चर) में स्नातक की डिग्री और आर्किटेक्चर परिषद के साथ पंजीकरण।
13.	मानव संसाधन (एच आर)	एचआरएम / एचआरडी / पीएम एंड आईआर / लेबर वेलफेयर में विशेषज्ञता के साथ स्नातक और पूर्णकालिक नियमित एमबीए या समकक्ष (2 वर्ष की अवधि)।
14.	जन संपर्क (पी आर)	जन संचार/पत्रकारिता/साहित्य (हिंदी / अंग्रेजी) में पूर्णकालिक स्नातक की डिग्री और पत्रकारिता/ मास मीडिया / जन संचार में स्नातकोत्तर डिग्री/ दो साल का नियमित डिप्लोमा।
15.	विधि	विधि में प्रोफेशनल डिग्री (स्नातक के बाद 3 साल नियमित पाठ्यक्रम या स्नातक या 10 + 2 के बाद 5 साल का नियमित एकीकृत पाठ्यक्रम) और उम्मीदवारों को भारत में अदालतों में प्रैक्टिस करने के लिए बार काउंसिल ऑफ इंडिया में एक वकील के रूप में नामांकित होने का पात्र होना चाहिए।
16.	सी ए एंड सी एस	इंडियन इंस्टीट्यूट ऑफ कंपनी सेक्रेटरी की सदस्यता के साथ स्नातक।
17.	सी पी एंड एम एस	यूजीसी द्वारा मान्यता प्राप्त किसी भी विश्वविद्यालय से सांख्यिकी / गणित के साथ गणितीय सांख्यिकी / ऑपरेशन रिसर्च / सांख्यिकी / अनुप्रयुक्त सांख्यिकी / अर्थशास्त्र में स्नातकोत्तर।
18.	इको प्लानिंग	यूजीसी द्वारा मान्यता प्राप्त किसी भी विश्वविद्यालय से गणितीय सांख्यिकी / ऑपरेशन रिसर्च / सांख्यिकी / अनुप्रयुक्त सांख्यिकी / सांख्यिकी के साथ अर्थशास्त्र/ अर्थशास्त्र के साथ में सांख्यिकी में स्नातकोत्तर।
19.	कार्टोग्राफी	सिविल में इंजीनियरिंग / टेक में पूर्णकालिक नियमित स्नातक की डिग्री। अथवा भूगोल में डिग्री और कार्टोग्राफी में पूर्णकालिक नियमित डिग्री / पोस्ट ग्रेजुएट डिप्लोमा।
20.	राजभाषा	डिग्री स्तर पर एक विषय के रूप में क्रमशः अंग्रेजी या हिंदी के साथ हिंदी या अंग्रेजी में स्नातकोत्तर या डिग्री स्तर पर अनिवार्य / वैकल्पिक विषय के रूप में हिंदी और अंग्रेजी के साथ किसी अन्य विषय में स्नातकोत्तर। कनिष्ठ कार्यपालक (राजभाषा) के लिए अनुभव: शब्दावली से संबंधित और अंग्रेजी से हिंदी और हिंदी से अंग्रेजी में अधिमानतः तकनीकी या वैज्ञानिक साहित्य संबंधी अनुवाद में दो वर्ष का अनुभव।

1. अंकों का प्रतिशत: स्नातक की डिग्री के लिए और एमबीए सहित पीजी डिग्री / डिप्लोमा के लिए भी न्यूनतम 60% अंक अथवा समकक्ष। सीए / आईसीडब्ल्यूए / सीएस के लिए न्यूनतम उत्तीर्ण अंक।

नोट:

डिग्री / डिप्लोमा / प्रमाण पत्र / सदस्यता परीक्षा होनी चाहिए:

- किसी मान्यता प्राप्त /डीम्ड विश्वविद्यालय से या भारत सरकार द्वारा मान्यता प्राप्त एक सर्वोच्च संस्थान (आईआईटी/ आईआईएम/ आईआईएमएस/ एक्सएलआरआई/ टीआईएसएस आदि) से होनी चाहिए; तथा
- प्रथम श्रेणी / डिवीजन (60% या उससे अधिक अंक)

विभागीय परीक्षा (25% कोटा के तहत):

स्नातक / स्नातकोत्तर / डिप्लोमा में 60% अंकों का मानदंड विभागीय उम्मीदवारों के लिए, कनिष्ठ कार्यपालक के पद के लिए विभागीय परीक्षा में उपस्थित होने के लिए 55% अंक होंगे।

2. अनुभव :

कनिष्ठ कार्यपालक (ई-1), प्रबंधक (ई-3) और उमप्र (ई-6) के ग्रेड में सीधी भर्ती के लिए अपेक्षित अनुभव इस प्रकार होगा:

- i. कनिष्ठ कार्यपालक (राजभाषा) के पद को छोड़कर कनिष्ठ कार्यपालक स्तर (ई -1) के रूप में सीधी भर्ती के लिए कोई अनुभव आवश्यक नहीं है।
- ii. प्रबंधक (ई -3) स्तर पर सीधी भर्ती के लिए संबंधित विभाग में कार्यपालक कैडर में पांच साल का कार्य अनुभव अनिवार्य है। उमप्र (ई -6) स्तर पर सीधी भर्ती के लिए संबंधित विभाग में वरिष्ठ प्रबंधक स्तर (ई -4 लेवल) पर अथवा उससे ऊपर के स्तर पर पांच वर्ष की सेवा सहित कार्यपालक कैडर में 10 वर्ष की सेवा।
- iii. एटीसी डिसिप्लिन में ई -3 स्तर पर कोई सीधी भर्ती नहीं।

3. साक्षात्कार / डीपीसी / चयन समिति के समय अतिरिक्त / उच्च योग्यता / अनुभव के लिए भारांक दिया जाएगा।

4. आर एंड पी विनियमों में निर्धारित योग्यता / अनुभव जो 29.08.2011 के आदेश के जारी होने से पूर्व प्रचलन में थे अर्थात्, जिनका उल्लेख अनुलग्नक - I में है, 29.08.2011 से पहले विभागीय उम्मीदवारों को विभिन्न पदों / ग्रेडों में पदोन्नति के लिए अनुसरण किया जाएगा। तथापि, 29.08.2011 के आदेश के जारी होने पर या उसके बाद भर्ती होने वालों को पदोन्नति देने के लिए, 29.08.2011 के आदेश में निहित योग्यता / अनुभव के अनुसार योग्यता / अनुभव की अपेक्षाओं को विनियमित किया जाएगा।

5. अंशकालिक / पत्राचार / दूरस्थ शिक्षा मोड के माध्यम से प्राप्त मान्यता प्राप्त डिग्री रखने वाले विभागीय उम्मीदवार संगठन में विभिन्न स्तरों / कैडर में रिक्तियों के लिए आयोजित सीधी भर्ती परीक्षा में भाग लेने के लिए पात्र होंगे।

* तकनीकी और उपस्कर निदेशालय का नाम बदलकर "तकनीकी निदेशालय" कर दिया गया है

** कार्मिक / प्रशासन निदेशालय को दो विंग अर्थात् मानव संसाधन निदेशालय और प्रशासन विभाग के साथ "मानव संसाधन प्रबंधन (एचआरएम) निदेशालय" नाम दिया गया है।

*** गृह व्यवस्था (हाउस कीपिंग) कैडर को "टर्मिनल प्रबंधन" का हिस्सा बनाया गया है।

6. कनिष्ठ कार्यपालक (एटीसी) के पद पर सीधी भर्ती हेतु :

ए. चिकित्सा मानक: नियम 103 के तहत कोई लाइसेंस या रेटिंग तब तक जारी या नवीनीकृत नहीं की जाएगी जब तक कि आवेदक अनुमोदित चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा किए गए चिकित्सा परीक्षण की प्रक्रिया से गुजरने के बाद डीजीसीए द्वारा जारी किया गया चिकित्सा फिटनेस प्रमाण पत्र प्राप्त नहीं कर लेता है और इस उद्देश्य के लिए डीजीसीए द्वारा निर्दिष्ट चिकित्सा मानकों को पूरा नहीं करता है।

बी. पृष्ठभूमि की जांच: वायु यातायात नियंत्रण प्रशिक्षण के लिए किसी व्यक्ति को भर्ती करने से पहले, भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण संबन्धित सरकारी एजेंसी से उसकी पृष्ठभूमि की जांच पर रिपोर्ट प्राप्त करेगा और पृष्ठभूमि की जांच का प्रमाण लाइसेंस जारी करने के लिए आवेदन जमा करने के समय लाइसेंसिंग प्राधिकरण को प्रस्तुत किया जाएगा।

सी. अंग्रेजी भाषा के मूल्यांकन में दक्षता : उम्मीदवार को 10+2 मानक के स्तर की अंग्रेजी भाषा, बोली और लिखी जाने वाली दोनों, में से न्यूनतम प्रवीणता होनी चाहिए। जैसा कि डीजीसीए द्वारा निर्दिष्ट किया गया है, वह लाइसेंस या रेटिंग जारी करने के उद्देश्य के लिए इकाओ भाषा में न्यूनतम प्रवीणता स्तर 4 (प्रचालन) भी प्राप्त करेगा/करेगी।

डी. कोई भी उम्मीदवार जो प्रशिक्षण के दौरान इकाओ प्रवीणता स्तर 4 या उससे ऊपर प्राप्त करने में सक्षम नहीं होता है, उसकी सेवाएं समाप्त की जा सकती हैं।

7. सुरक्षा निदेशालय में प्रतिनियुक्ति पर पदों को भरने के लिए, निर्धारित योग्यताएं निम्नानुसार हैं:

क्र सं	कैडर/ग्रेड	प्रतिनियुक्ति के लिए योग्यता
01	उ म प्र (सुरक्षा)	लेफ्टिनेंट कर्नल / कमांडेंट या समकक्ष (ग्रेड में न्यूनतम एक वर्ष नियमित सेवा) के रूप में सुरक्षा से संबंधित मामलों में स्नातक के साथ 10-15 वर्ष का अनुभव
02	प्रबन्धक (सुरक्षा)	कप्तान / सहायक कमांडेंट या समकक्ष (ग्रेड में न्यूनतम एक वर्ष नियमित सेवा) के रूप में सुरक्षा से संबंधित मामलों में स्नातक के साथ 3-5 वर्षों का अनुभव।
03	कनिष्ठ कार्यपालक (सुरक्षा)	सूबेदार / निरीक्षक या समकक्ष (ग्रेड में न्यूनतम एक वर्ष नियमित सेवा) के रूप में सुरक्षा से संबंधित मामलों में स्नातक के साथ 2 वर्ष का अनुभव)

नोट:

(ए) उपर्युक्त योग्यता केवल प्रतिनियुक्ति के लिए है और उपर्युक्त योग्यता प्राप्त कर्मियों को आमेलित नहीं किया जाएगा।

अनुलग्नक-II

गैर-कार्यपालक कैडर में विभिन्न ग्रेड के लिए सीधी भर्ती/ पदोन्नति के लिए शैक्षिक योग्यता / पदोन्नति के लिए अनुभव।

एन ई-1 पर प्रवेशन

[पूर्व संशोधित - रुपये 4400-6920] [संशोधित वेतनमान- रुपये 10200-23000]

क्र सं	पदनाम	विभाग	योग्यताएं अधिकतम आयु : 27 वर्ष
1.	कनिष्ठ परिचर (सिविल)	सिविल	10वीं पास, शारीरिक गठन अच्छा होना चाहिए
2.	कनिष्ठ परिचर (बागवानी)/माली	सिविल	10वीं पास, बागवानी की जानकारी होनी चाहिए
3.	कनिष्ठ परिचर (सीवर)	सिविल	10वीं पास, संबंधित ट्रेड की जानकारी
4.	कनिष्ठ परिचर (इलेक्ट्रिकल/वायरमैन)	इलेक्ट्रिकल	10वीं पास, शारीरिक गठन अच्छा होना चाहिए
5.	कनिष्ठ परिचर (हाउस कीपिंग)	एच के	10वीं पास
6.	कनिष्ठ परिचर (मेडिकल)	मेडिकल	10वीं पास
7.	कनिष्ठ परिचर (केनमैन)	सामग्री प्रबंधन	10वीं पास, संबंधित ट्रेड की जानकारी
8.	कनिष्ठ परिचर (स्टोर)	सामग्री प्रबंधन	10वीं पास
9.	कनिष्ठ परिचर (वर्कशॉप)	मोटर वाहन	10वीं पास, विशेषतः आई टी आई, संबंधित ट्रेड की जानकारी
10.	कनिष्ठ परिचर (हवाई अड्डा)	प्रचालन	10वीं पास, संबंधित ट्रेड की जानकारी
11.	कनिष्ठ परिचर (सुरक्षा)	प्रचालन	10वीं पास, शारीरिक गठन अच्छा होना चाहिए
12.	कनिष्ठ परिचर (कार्यालय)	मानव संसाधन प्रबंधन	10वीं पास,

एन ई -4 पर प्रवेशन

[पूर्व संशोधित - रुपये, 5500-10060] [संशोधित वेतनमान - रुपये, 12500-28500]

क्र सं	पदनाम	विभाग	संबंधित डिसिप्लिन में 2 साल के संगत अनुभव के साथ योग्यता अधिकतम आयु 30 वर्ष
1.	कनिष्ठ सहायक (कार्टोग्राफी)	ए टी एम	10वीं पास + आई टी आई

क्र सं	पदनाम	विभाग	संबंधित डिसिप्लिन में 2 साल के संगत अनुभव के साथ योग्यता अधिकतम आयु 30 वर्ष
2.	कनिष्ठ सहायक (फोर्क लिफ्ट)	कार्गो	10वीं पास, आई टी आई फिटर/ मोटर मैकेनिक
3.	कनिष्ठ सहायक (ड्राइंग-सिविल)	सिविल	10वीं पास, सिविल ड्राफ्टमैनशिप में आई टी आई
4.	कनिष्ठ सहायक (कार्पेंटरी)	सिविल	आई टी आई ट्रेड सर्टिफिकेट के साथ 10वीं पास
5.	कनिष्ठ सहायक (प्रयोगशाला)	सिविल	10वीं पास, मृदा परीक्षण प्रयोगशाला में अनुभव।
6.	कनिष्ठ सहायक (मिस्त्री)	सिविल	संबन्धित ट्रेड में आई टी आई के साथ 10वीं पास
7.	कनिष्ठ सहायक (प्लंबर)	सिविल	10वीं पास, संबन्धित ट्रेड में आई टी आई
8.	कनिष्ठ सहायक (ड्राइंग-इलेक्ट्रिकल)	इलेक्ट्रिकल	10वीं पास, इलेक्ट्रिकल एवं मैकेनिक ड्राफ्टमैनशिप में आई टी आई
9.	कनिष्ठ सहायक (लिफ्ट ऑपरेशन-सह-मैकेनिक)	इलेक्ट्रिकल	10वीं पास, संबन्धित ट्रेड में आई टी आई
10.	कनिष्ठ सहायक (ए सी आर)	इलेक्ट्रिकल	10वीं पास, एयर कंडीशन / रेफ्रिजरेशन में आई टी आई
11.	कनिष्ठ सहायक (एरोब्रिज)	इलेक्ट्रिकल	10वीं पास, वायरमैन ट्रेड में आई टी आई
12.	कनिष्ठ सहायक (वायरमैन)	इलेक्ट्रिकल	10वीं पास, संबन्धित ट्रेड में आई टी आई
13.	कनिष्ठ सहायक (इलेक्ट्रॉनिक्स)	इलेक्ट्रॉनिक्स	10वीं पास, संबन्धित ट्रेड में आई टी आई
14.	कनिष्ठ सहायक (अग्निशमन सेवाएँ)	अग्निशमन	शैक्षिक योग्यता : न्यूनतम 50% अंकों के साथ मैकेनिकल/ ऑटोमोबाइल / अग्निशमन में 10 + 3 वर्ष का नियमित डिप्लोमा; अथवा 50% अंकों के साथ 12 वीं पास (नियमित अध्ययन) <u>ड्राइविंग लाइसेंस :</u> ए. वैध भारी वाहन ड्राइविंग लाइसेंस; अथवा बी. विज्ञापन की तिथि से कम से कम एक वर्ष पहले जारी किया गया वैध मध्यम वाहन लाइसेंस। अथवा सी. विज्ञापन की तिथि से कम से कम दो साल पहले जारी किया गया वैध लाइट मोटर वाहन लाइसेंस

क्र सं	पदनाम	विभाग	संबंधित डिसिप्लिन में 2 साल के संगत अनुभव के साथ योग्यता अधिकतम आयु 30 वर्ष
			<p>बी एवं सी के मामले में, पदधारी को अपनी परिवीक्षा अवधि पूरी होने से पहले नियुक्ति के एक वर्ष के भीतर हैवी ज्यूटी ड्राइविंग लाइसेंस प्राप्त करना होगा। यदि वे हैवी ज्यूटी ड्राइविंग लाइसेंस प्राप्त करने में विफल रहते हैं, तो हैवी ज्यूटी ड्राइविंग लाइसेंस प्राप्त करने के लिए उनकी परिवीक्षा अवधि को एक और वर्ष के लिए बढ़ाया जाएगा, ऐसे समय तक, उनकी पुष्टि नहीं की जाएगी और उनकी वेतन वृद्धि भी रोक दी जाएगी। इसके अलावा, दो साल से अधिक कोई और एक्सटेंशन नहीं दिया जाएगा और उनकी सेवाएं समाप्त हो जाएंगी।</p> <p>ड्राइविंग टेस्ट : ड्राइविंग टेस्ट लाइट मोटर वाहन पर किया जाएगा।</p> <p>प्रशिक्षण अवधि : 16 सप्ताह की मौजूदा प्रशिक्षण अवधि को 18 सप्ताह तक विस्तार किया जाएगा। जिसमें 02 सप्ताह का प्रशिक्षण विशेष रूप से हैवी ज्यूटी वाहन के रख-रखाव और ड्राइविंग के लिए होगा।</p> <p>वांछनीय : निम्न में से कोई एक या अधिक योग्यता रखने वाले उम्मीदवार को उचित भारांक (वेटेज) दिया जाएगा (निम्नलिखित की अधिकतम सीमा के अधीन)</p> <p>ए. 12 वीं कक्षा के स्तर पर एक विषय के रूप में कंप्यूटर विज्ञान; बी. एनसीसी 'बी' प्रमाण पत्र सी. किसी विमानन / नियमित / औद्योगिक अग्निशमन सेवा में प्रासंगिक अनुभव डी. भाविप्रा अग्निशमन प्रशिक्षण प्रतिष्ठान से बेसिक फायर फाइटिंग ट्रेनिंग कोर्स। ई. नेशनल फायर सर्विस कॉलेज, नागपुर से उप-फायर अधिकारी पाठ्यक्रम</p>
15.	कनिष्ठ सहायक (हाउस कीपिंग)	एच के	एक वर्ष के सेनिटेशन / हाउसकीपिंग में डिप्लोमा के साथ 10वीं पास
16.	कनिष्ठ सहायक (पटवारी)	भूमि	10वीं पास
17.	कनिष्ठ सहायक (सर्वेक्षक)	भूमि	10वीं पास, संबन्धित ट्रेड में आई टी आई
18.	कनिष्ठ सहायक (अपहोल्स्ट्री)	सामग्री प्रबंधन	10वीं पास, संबन्धित कार्य की जानकारी
19.	कनिष्ठ सहायक (ऑपरेटर-सह- मैकेनिक)	इलेक्ट्रीकल	10वीं पास डीजल मैकेनिक / इलेक्ट्रिकल में आईटीआई
20.	कनिष्ठ सहायक. (ऑटो इलेक्ट्रिकल)	एम टी	10वीं पास, ऑटो इलेक्ट्रीशियन ट्रेड में आईटीआई
21.	कनिष्ठ सहायक	एम टी	10वीं पास, ऑटो मैकेनिक ट्रेड में आईटीआई

क्र सं	पदनाम	विभाग	संबंधित डिसिप्लिन में 2 साल के संगत अनुभव के साथ योग्यता अधिकतम आयु 30 वर्ष
	(एम टी)		
22.	कनिष्ठ सहायक (कार्यालय)	एच आर एम	स्नातक + 30/25 शब्द प्रति मिनट टाइपिंग की गति - केवल रोजगार सहायता योजना के तहत।
23.	कनिष्ठ सहायक (ड्राइंग-योजना)	योजना	10वीं पास, आर्किटेक्चर / सिविल ड्राफ्ट्समैनशिप आईटीआई
24.	कनिष्ठ सहायक (फोटो प्रिंटिंग)	योजना	10वीं पास, संबंधित ट्रेड में आई टी आई
25.	कनिष्ठ सहायक (ड्राइवर)	एम टी	<p><u>अनिवार्य</u> : भारी मोटर वाहनों के लिए पिछले 2 वर्षों से लिए वैध ड्राइविंग लाइसेंस के साथ 10 वीं पास। स्टार्टिंग की परेशानियों को दूर करने में सक्षम होना चाहिए और मरम्मत का कम से कम प्राथमिक ज्ञान होना चाहिए। 10 + 2 की उच्च योग्यता रखने वाले उम्मीदवारों को उपयुक्त वेटेज दिया जाएगा।</p> <p><u>वांछनीय</u> : स्थानीय भाषा / हिंदी / अंग्रेजी का ज्ञान।</p> <p>अनुभव : भारी वाहन चलाने का कम से कम 2 वर्ष का अनुभव होना चाहिए। ड्राइविंग / अर्थ मूविंग उपकरणों के संचालन का अतिरिक्त अनुभव रखने वाले व्यक्तियों को प्राथमिकता दी जाएगी।</p> <p><u>दृष्टि</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ चश्मे के बिना प्रत्येक आंख की 6/6 की दूर दृष्टि। ➤ चश्मे के साथ और चश्मे के बिना प्रत्येक आंख की निकट दृष्टि एन -5 ➤ (दृश्य मूल्यांकन व्यक्तिगत रूप से प्रत्येक आंख के लिए है)। ➤ रंग दृष्टि सामान्य होनी चाहिए जैसा कि इस्किहारा चार्ट द्वारा निर्धारित किया गया है। ➤ दृष्टि का क्षेत्र : प्रत्येक आंख में कंफ्रॉन्टेशन (confrontation) परीक्षण द्वारा निर्धारित दृष्टि का पूरा क्षेत्र होना चाहिए। <p><u>श्रवण</u>: सामान्य</p>

एन ई-5 पर प्रवेशन

[पूर्व संशोधित - रुपये 5800-10960] [संशोधित वेतनमान - रुपये 13400-30500]

क्र सं	पदनाम	विभाग	योग्यताएँ अधिकतम आयु 30 वर्ष
1.	सहायक (कार्गो प्रोटेक्शन)	कार्गो	संबंधित डिसिप्लिन में 2 साल के संगत अनुभव के साथ स्नातक।
2.	सहायक (टेलीफोन)	इलेक्ट्रॉनिक्स	संबंधित डिसिप्लिन में 2 साल के संगत अनुभव के साथ संबंधित ट्रेड सर्टिफिकेट के साथ स्नातक।

3.	सहायक (हिन्दी)	हिन्दी	संबंधित डिसिप्लिन में 2 साल के संगत अनुभव सहित कंप्यूटर ज्ञान के साथ टाइपिंग की गति 30 शब्द प्रति मिनट के साथ स्नातक
4.	सहायक (स्टोर)	सामग्री प्रबंधन	40 (अंग्रेजी) / 30 (हिंदी) टाइपिंग गति के साथ स्नातक।
5.	सहायक (होस्टेस)	प्रचालन	संबंधित डिसिप्लिन में 2 साल के संगत अनुभव के साथ ऑडिशन / ट्रेड टेस्ट के लिए कंप्यूटर ज्ञान के साथ स्नातक।
6.	सहायक (कार्यालय)	मानव संसाधन	ट्रेड टेस्ट से संबंधित डिसिप्लिन में 2 साल के प्रासंगिक अनुभव के साथ कंप्यूटर ज्ञान के साथ टाइपिंग गति 40 शब्द प्रति मिनट।

एनई - 6 पर प्रवेशन

[पूर्वसंशोधित वेतनमान - रु 6300 - 12060] [संशोधित वेतनमान - रु 14500 - 33500]

क्र सं०	पदनाम	विभाग	अर्हता तथा संबंधित डिसिप्लिन में 2 वर्ष का संगत अनुभव अधिकतम उम्र - 30 वर्ष
1.	वरिष्ठ सहायक (एटीसी)	एटीसी	बी. एस सी /इलेक्ट्रॉनिक्स / दूरसंचार रेडियो इंजीनियरिंग में डिप्लोमा
2.	वरिष्ठ सहायक (सिविल)	सिविल	सिविल इंजीनियरिंग में डिप्लोमा
3.	वरिष्ठ सहायक (बागवानी)	सिविल	एग्रीकल्चर / बागवानी में बी. एस सी
4.	वरिष्ठ सहायक (सांख्यिकी)	सीपी & एम.एस	अर्थशास्त्र / सांख्यिकी / गणित में स्नातकोत्तर
5.	वरिष्ठ सहायक (इलेक्ट्रिकल)	इलेक्ट्रिकल	इलेक्ट्रिकल इंजीनियरिंग में डिप्लोमा
6.	वरिष्ठ सहायक (इलेक्ट्रॉनिक्स)	इलेक्ट्रॉनिक्स	इलेक्ट्रॉनिक्स / दूरसंचार रेडियो इंजीनियरिंग में डिप्लोमा
7.	वरिष्ठ सहायक (लेखा)	वित्त	अधिमानतः बी. कॉम में स्नातक तथा कंप्यूटर में 3 - 6 महीनों का प्रशिक्षण पाठ्यक्रम
8.	वरिष्ठ सहायक (हिन्दी स्टेनो)	हिन्दी	स्नातक। 80/40 शब्द प्रति मिनट की गति सहित, राजभाषा में 2 वर्ष का अनुभव और कम्प्यूटर में प्रवीणता
9.	वरिष्ठ सहायक (भूमि)	भूमि	स्नातक और व्यवसाय प्रबंधन में डिप्लोमा
10.	वरिष्ठ सहायक (विधि)	विधि	एलएलबी सहित स्नातक
11.	वरिष्ठ सहायक (चिकित्सा)	चिकित्सा	10 + 2 एवं नर्सिंग और मिडवाइफ़ेरी में डिप्लोमा (3 + 1 वर्ष)
12.	वरिष्ठ सहायक (भंडार)	सामग्री प्रबंधन	स्नातक, सामग्री प्रबंधन में डिप्लोमा
13.	वरिष्ठ सहायक (वर्कशाप)	एमटी	ट्रेड (इलेक्ट्रिकल/मैकेनिकल/ऑटोमोबाइल) में 3 वर्ष का डिप्लोमा ट्रेड में 2 वर्ष का अनुभव
14.	वरिष्ठ सहायक (जीएफएस)	प्रचालन	एल एम बी लाइसेंस सहित स्नातक। प्रबंधन में डिप्लोमा धारक को वरीयता दी जाएगी।
15.	वरिष्ठ सहायक (स्टेनो)	मानव संसाधन प्रबंधन	स्नातक। 80/40 शब्द प्रति मिनट की गति सहित 2 वर्ष का अनुभव और कम्प्यूटर में प्रवीणता

16.	वरिष्ठ सहायक (जन संपर्क) / संपर्क सहायक	जन संपर्क	स्नातक, जनसम्पर्क / पत्रकारिता में डिप्लोमा
17.	वरिष्ठ सहायक (टी एम) (पूर्व में गृह व्यवस्था)	टर्मिनल प्रबंधन	10वीं उत्तीर्ण / 10 + 2 के साथ होटल प्रबंधन में 3 वर्ष का डिप्लोमा अथवा स्नातक के साथ स्वास्थ्य रक्षा या सार्वजनिक स्वास्थ्यकारिता / गृह व्यवस्था में डिप्लोमा
18.	वरिष्ठ सहायक (राजभाषा)	हिन्दी	<p>स्नातक स्तर पर एक विषय के रूप में अंग्रेजी सहित हिंदी में स्नातकोत्तर</p> <p>अथवा</p> <p>स्नातक स्तर पर एक विषय के रूप में हिन्दी सहित अंग्रेजी में स्नातकोत्तर</p> <p>अथवा</p> <p>किसी भी मान्यता प्राप्त विश्वविद्यालय से हिंदी / अंग्रेजी के अलावा किसी भी विषय में स्नातकोत्तर और स्नातक स्तर पर अनिवार्य / वैकल्पिक विषयों के रूप में हिंदी और अंग्रेजी ।</p> <p>अथवा</p> <p>हिन्दी विषय के साथ तथा अंग्रेजी माध्यम से किसी भी मान्यता प्राप्त विश्वविद्यालय से हिन्दी/ अंग्रेजी विषय को छोड़कर स्नातकोत्तर तथा स्नातक स्तर पर अनिवार्य/ वैकल्पिक विषय अथवा परीक्षा के माध्यम से किसी भी विषय में स्नातकोत्तर ।</p> <p>अर्थात् यदि स्नातक स्तर पर हिंदी माध्यम है तो अंग्रेजी अनिवार्य / वैकल्पिक विषय के रूप में होना चाहिए या यदि अंग्रेजी माध्यम है तो हिंदी अनिवार्य / वैकल्पिक विषय के रूप में होना चाहिए।</p> <p>अथवा</p> <p>मान्यता प्राप्त विश्वविद्यालय से स्नातक जिसमें हिन्दी और अंग्रेजी अनिवार्य / वैकल्पिक विषय हो या दोनों में से कोई एक परीक्षा का माध्यम हो और दूसरा अनिवार्य / वैकल्पिक विषय हो तथा साथ में हिंदी से अंग्रेजी और अंग्रेजी से हिंदी अनुवाद का डिप्लोमा / सर्टिफिकेट का कोर्स किया हुआ हो</p> <p>अथवा</p> <p>भारत सरकार के उपक्रमों या प्रतिष्ठित संगठनों सहित केंद्र / राज्य सरकार के कार्यालयों में हिंदी से अंग्रेजी और अंग्रेजी से हिंदी अनुवाद में दो साल का अनुभव हो ।</p> <p>वांछनीय: हिन्दी टंकण में ज्ञान</p>

टंकण परीक्षा में छूट उन लोगों को दी जाएगी जो सीधी भर्ती (अनुकंपा नियुक्ति सहित) द्वारा नियुक्त होंगे अथवा पदोन्नति द्वारा ग्रुप डी से एन ई-4/ एन ई-5 में कनिष्ठ सहायक (मानव संसाधन) / सहायक (मानव संसाधन) के रूप में वह निम्नानुसार दी जाएगी बशर्ते कि उन्हें कंप्यूटर का ज्ञान हो।

(ए) जब छूट दी जा सकती है:

- (i) यदि उनकी नियुक्ति की तिथि को उम्र 45 वर्ष से अधिक है, तब नियुक्ति की तिथि से छूट दी जा सकती है।
- (ii) यदि नियुक्ति के समय उम्र 35 – 45 वर्ष के बीच है, तब छूट 45 वर्ष की उम्र प्राप्त करने पर दी जा सकती है।
- (iii) यदि नियुक्ति की तिथि के समय उनकी उम्र 35 वर्ष से कम है तो, कनिष्ठ सहायक (मानव संसाधन) / सहायक (मानव संसाधन) के रूप में 10 वर्ष की सेवा पूरी करने के पश्चात छूट दी जा सकती है, बशर्ते कि उन्होंने दो वास्तविक प्रयास टंकण परीक्षा को उत्तीर्ण करने के लिए किए हो, अन्यथा उन्हें छूट दी जा सकती है।

नोट:-

ए) उपरोक्त "वास्तविक प्रयास" मानव संसाधन प्रबंधन विभाग के प्रमुख द्वारा यह ध्यान में रखते हुए निर्धारित किए जाएंगे कि परीक्षा में मात्र उपस्थिति या लापरवाही से किया हुआ प्रयास एक वास्तविक प्रयास नहीं होगा।

बी) कार्मिक के कम्प्यूटर के ज्ञान के संबंध में निर्धारण मानव संसाधन प्रबंधन विभाग के प्रमुख द्वारा निर्धारित किया जाएगा।

(बी) वेतन वृद्धि जारी करना

- i) ऐसी छूट दिए जाने पर, प्रभावित व्यक्तियों की वेतन वृद्धि छूट दिए जाने की तारीख से पहले की अवधि की बकाया राशि के बिना उस तिथि से जारी की जा सकती है जिस तिथि से उन्हें छूट मिली है, जिसे सामान्य वार्षिक वेतन वृद्धि तिथि से रोका गया;
- ii) टंकण परीक्षा उत्तीर्ण करने पर, वेतन वृद्धि परीक्षा पास करने की तिथि से पहले की अवधि की बकाया राशि के बिना उस तिथि से जारी की जा सकती है जिस तिथि को उन्होंने परीक्षा पास की है, बशर्ते कि सामान्य वार्षिक वेतन वृद्धि तिथि को रोका गया हो।

(सी) नियमन / पुष्टि / पदोन्नति के लिए पात्रता

ऐसे व्यक्ति कनिष्ठ सहायक (मानव संसाधन) / सहायक (मानव संसाधन) ग्रेड में नियमन/ पुष्टि के लिए या उच्च ग्रेड में पदोन्नति के लिए केवल छूट दी जाने वाली तिथि अथवा टंकण परीक्षा पास करने की तिथि से पूर्व पात्र नहीं होंगे, जैसा भी मामला हो।

अनुलग्नक III

कार्यपालक कैडर के विभिन्न ग्रेडों में 29.08.2011 से पूर्व कार्यभार ग्रहण करने वाले कर्मचारियों के लिए शैक्षणिक योग्यताएं/ सीधी भर्ती / पदोन्नति :

ई – 1 कनिष्ठ कार्यपालक स्तर में प्रवेशन

(पूर्व संशोधित वेतनमान – रु 8600-250-14600) (संशोधित वेतनमान – रु 16400-40500)

क्रसं०	डिसिप्लिन	योग्यता (अधिकतम आयु – 27 वर्ष)
1.	एटीसी	इलेक्ट्रॉनिक्स / दूरसंचार / रेडियो इंजीनियरिंग/ इलेक्ट्रिकल इलेक्ट्रॉनिक्स में विशेषज्ञता सहित इंजीनियरिंग में डिग्री अथवा समकक्ष
2.	संचार	इलेक्ट्रॉनिक्स / दूरसंचार/ इलेक्ट्रिकल इंजीनियरिंग में इलेक्ट्रॉनिक्स में विशेषज्ञता सहित इंजीनियरिंग में डिग्री अथवा समकक्ष
3.	सिविल	सिविल इंजीनियरिंग में डिग्री अथवा समकक्ष

4.	इलेक्ट्रिकल	इलेक्ट्रिकल इंजीनियरिंग में डिग्री अथवा समकक्ष
5.	तकनीकी	इंजीनियरिंग में डिग्री (इलेक्ट्रिकल / मैकेनिकल / ऑटो-मोबाइल) अथवा समकक्ष
6.	सूचना प्रौद्योगिकी	कंप्यूटर / कंप्यूटर-इंजीनियरिंग / इलेक्ट्रॉनिक्स / आईटी या समकक्ष / एमसीए या समकक्ष में विशेषज्ञता सहित इंजीनियरिंग में डिग्री। इलेक्ट्रॉनिक्स में विशेषज्ञता सहित डीओईएसीसी / इलेक्ट्रिकल में "बी" स्तर की योग्यता।
7.	वास्तुकला	वास्तुकला में डिग्री अथवा समकक्ष
8.	एयरपोर्ट प्रचालन	एमबीए या समकक्ष सहित विज्ञान में स्नातक। एलएमवी लाइसेंस अनिवार्य
9.	एच आर एम**	एमबीए (एचआरडी) सहित स्नातक या कार्मिक प्रबंधन सहित एम.ए.अथवा समकक्ष
10.	विधि	विधि में स्नातक
11.	जन संपर्क	पत्रकारिता /पीआर में पीजी डिप्लोमा सहित स्नातक अथवा समकक्ष
12.	आर्थिक योजना	कम्प्यूटर एप्लीकेशन में पीजी डिप्लोमा सहित अर्थशास्त्र /सांख्यिकी / गणित में स्नातकोत्तर अथवा समकक्ष
13.	वित्त	सीए / आईसीडब्ल्यूए , एमबीए (वित्त) अथवा समकक्ष
14.	वाणिज्य	एमबीए (मार्केटिंग/ वित्त)सहित वाणिज्य / अर्थशास्त्र /सांख्यिकी में स्नातक। विधि में डिग्री बांछनीय अथवा समकक्ष
15.	वैयक्तिक सहायक	कार्मिक प्रबंधन में स्नातकोत्तर डिप्लोमा /एचआरएम सहित स्नातक+ आशुलिपि में 100 शब्द प्रति मिनट की गति एवं टंकण में 40 शब्द प्रति मिनट की गति। कम्प्यूटर का ज्ञान
16.	भूमि प्रबंधन	बिजनेस एडमिनिस्ट्रेशन में स्नातकोत्तर अथवा समकक्ष/ एमबीए अथवा इंजी./आर्क./विधि में डिग्री अथवा समकक्ष
17.	कार्गो	एमबीए सहित स्नातक अथवा समकक्ष
18.	टर्मिनल प्रबंधन***	एमबीए सहित स्नातक / एचएम / एचके में 3 वर्षीय डिप्लोमा अथवा समकक्ष
19.	बागबानी	कृषि विज्ञान में एम.एससी अथवा समकक्ष
20.	अग्निशमन सेवाएँ	स्नातक + आईएफई से स्नातक अथवा डिवीजनल ऑफिसर्स कोर्स या बी.ई (फायर) और समकक्ष+ वैध एचटीवी लाइसेंस
21.	कार्टोग्राफी	बी.ई (सिविल) अथवा समकक्ष
22.	इलेक्ट्रॉनिक्स	मान्यता प्राप्त विश्वविद्यालय / डीम्ड विश्वविद्यालय से इलेक्ट्रॉनिक्स / दूरसंचार /

	इलेक्ट्रॉनिक्स एवं संचार में प्रथम श्रेणी (*) में इंजीनियरिंग डिग्री (बीई / बी टेक) अथवा इंस्टिट्यूशन ऑफ इंजीनियर्स (भारत) के इंस्टिट्यूशन एक्जामिनेशन (इलेक्ट्रॉनिक्स एवं दूरसंचार) की ए एवं बी सेक्शन में प्रथम श्रेणी* में उत्तीर्ण ; अथवा इंस्टीट्यूट ऑफ इलेक्ट्रॉनिक्स एंड टेलीकम्यूनिकेशंस इंजिनियर्स (इंडिया) की स्नातक सदस्यता परीक्षा में प्रथम श्रेणी में उत्तीर्ण नोट : (*) प्रथम श्रेणी का तात्पर्य है प्रथम श्रेणी/ डिविजन 60% या अधिक अंक सहित
--	--

ई – 3 प्रबन्धक स्तर में प्रवेशन
(पूर्व संशोधित वेतनमान – रु 13000-350-18250) (संशोधित वेतनमान – रु 24900-50500)

क्र सं०	डिसिप्लिन	संबन्धित डिसिप्लिन में न्यूनतम 2 वर्ष के संगत अनुभव सहित योग्यता (अधिकतम आयु – 32 वर्ष)
1.	मानव संसाधन	एमबीए (एचआरडी) के साथ प्रथम श्रेणी में स्नातक या कार्मिक प्रबंधन में एम.ए. अथवा समकक्ष
2.	विधि	विधि में प्रथम श्रेणी में स्नातक
3.	जन संपर्क	पत्रकारिता/ जनसम्पर्क में डिग्री/ पीजी डिप्लोमा सहित प्रथम श्रेणी अथवा समकक्ष
4.	आर्थिक योजना	कम्प्यूटर एप्लीकेशन में पीजी डिप्लोमा सहित अर्थशास्त्र / सांख्यिकी / गणित में प्रथम श्रेणी में स्नातकोत्तर अथवा समकक्ष
5.	वित्त	सीए /आईएसीडब्ल्यूए , एमबीए (वित्त) में प्रथम श्रेणी अथवा समकक्ष
6.	वाणिज्य	एमबीए (मार्केटिंग/ वित्त) सहित वाणिज्य/ अर्थशास्त्र/ सांख्यिकी में प्रथम श्रेणी में स्नातक । विधि में डिग्री वांछनीय अथवा समकक्ष
7.	भूमि प्रबंधन	बिजनेस एडमिनिस्ट्रेशन में प्रथम श्रेणी पीजी डिग्री / एमबीए या समकक्ष अथवा इंजीनियरिंग/वास्तुकला / विधि में डिग्री अथवा समकक्ष
8.	कार्गो	एमबीए सहित प्रथम श्रेणी स्नातक अथवा समकक्ष
9.	एयरपोर्ट प्रचालन	एमबीए या समकक्ष सहित में प्रथम श्रेणी में विज्ञान स्नातक एलएमवी लाइसेंस अनिवार्य
10.	टर्मिनल प्रबंधन	एमबीए/ एचएम में 3 वर्ष का डिप्लोमा सहित प्रथम श्रेणी में स्नातक अथवा समकक्ष
11.	संचार	इलेक्ट्रॉनिक्स में विशेषज्ञता सहित इलेक्ट्रॉनिक्स / दूरसंचार / इलेक्ट्रिकल इंजीनियरिंग में इंजीनियरिंग में प्रथम श्रेणी में डिग्री अथवा समकक्ष तथा 2 वर्ष का कार्य अनुभव

12.	विमान यातायात नियंत्रण	इलेक्ट्रॉनिक्स में विशेषज्ञता सहित इलेक्ट्रॉनिक्स / दूरसंचार / रेडियो इंजीनियरिंग / इलेक्ट्रिकल इंजीनियरिंग में प्रथम श्रेणी में डिग्री अथवा समकक्ष तथा 2 वर्ष का कार्य अनुभव
13.	तकनीकी	इलेक्ट्रिकल / मैकेनिकल / ऑटो-मोबाइल इंजीनियरिंग में प्रथम श्रेणी में डिग्री अथवा समकक्ष
14.	सिविल	सिविल इंजीनियरिंग में प्रथम श्रेणी में डिग्री अथवा समकक्ष
15.	इलेक्ट्रिकल	इलेक्ट्रिकल इंजीनियरिंग में प्रथम श्रेणी में डिग्री अथवा समकक्ष
16.	बागवानी	कृषि में एम.एससी प्रथम श्रेणी में अथवा समकक्ष
17.	अग्निशमन सेवाएँ	प्रथम श्रेणी में स्नातक + आईएफई से स्नातक अथवा डिप्लोमा ऑफिसर्स कोर्स या बी.ई (फायर) और समकक्ष + वैध एचटीवी लाइसेंस अथवा समकक्ष
18.	सूचना प्रौद्योगिकी	कंप्यूटर/ कंप्यूटर इंजीनियरिंग / इलेक्ट्रॉनिक्स / आईटी में विशेषज्ञता सहित प्रथम श्रेणी में इंजीनियरिंग की डिग्री अथवा समकक्ष/ एमसीए अथवा डीओईएसीसी/ इलेक्ट्रिकल बी स्तर की योग्यता/ इलेक्ट्रॉनिक्स विशेषज्ञता में इलेक्ट्रिकल की डिग्री।
19.	वास्तुकला	प्रथम श्रेणी में वास्तुकला में डिग्री अथवा समकक्ष
20.	मेडिकल	प्रथम श्रेणी में एमबीबीएस
21.	इलेक्ट्रॉनिक्स	मान्यता प्राप्त विश्वविद्यालय / डीम्ड विश्वविद्यालय से इलेक्ट्रॉनिक्स / दूरसंचार / इलेक्ट्रॉनिक्स एवं संचार में प्रथम श्रेणी (*) में बीई / बी टेक इंजीनियरिंग डिग्री अथवा इंस्टीट्यूशन ऑफ इंजीनियर्स(भारत) से इंस्टीट्यूशन एक्जामिनेशन (इलेक्ट्रॉनिक्स एवं दूरसंचार) की परीक्षा के ए एवं बी सेक्शन में प्रथम श्रेणी* से उत्तीर्ण ; अथवा इंस्टीट्यूट ऑफ इलेक्ट्रॉनिक्स एंड टेलिकम्यूनिकेशंस इंजिनियर्स (इंडिया) की स्नातक सदस्यता परीक्षा में प्रथम श्रेणी से उत्तीर्ण दो वर्ष का अनुभव नोट : (*) प्रथम श्रेणी से तात्पर्य प्रथम श्रेणी / डिप्लोमा 60% या अधिक अंक सहित
22.	कार्टोग्राफी	प्रथम श्रेणी में बी.ई (सिविल) अथवा समकक्ष

नोट : संचार, एटीसी और इलेक्ट्रॉनिक्स के कैडर में कार्यपालकों को विशेष प्रशिक्षण/ कोर्स उत्तीर्ण करने के बाद प्रवेश दिया जाएगा। कार्य की विशेष प्रकृति को देखते हुए, दो वर्ष के अनुभव की आवश्यकता होगी।

ई - 6 उप महाप्रबन्धक स्तर में प्रवेशन

(पूर्व संशोधित वेतनमान - रु 17500-400-22300) (संशोधित वेतनमान - रु 36600-62000)

क्र सं०	डिसिप्लिन	संबंधित डिसिप्लिन में योग्यता सहित न्यूनतम 10 वर्ष के संगत अनुभव (अधिकतम आयु - 40 वर्ष)
1	एचआरएम	एमबीए (एचआरएम) सहित प्रथम श्रेणी में स्नातक या कार्मिक प्रबंधन सहित एम.ए अथवा समकक्ष
2	विधि	विधि में प्रथम श्रेणी स्नातक या समकक्ष
3	जन संपर्क	पीजी डिप्लोमा पत्रकारिता/ जन संपर्क सहित प्रथम श्रेणी में स्नातक अथवा समकक्ष
4	आर्थिक योजना	कम्प्यूटर एप्लीकेशन में पीजी डिप्लोमा/ एमबीए सहित अर्थशास्त्र / सांख्यिकी / गणित में प्रथम श्रेणी में स्नातकोत्तर अथवा समकक्ष
5	वित्त	प्रथम श्रेणी में सीए /आईसीडब्ल्यूए , एमबीए (वित्त) अथवा समकक्ष
6	वाणिज्य	एमबीए (मार्केटिंग / वित्त) सहित वाणिज्य / अर्थशास्त्र/ सांख्यिकी में प्रथम श्रेणी में स्नातक विधि में डिग्री वांछनीय अथवा समकक्ष
7	भूमि प्रबंधन	बिजनेस एडमिनिस्ट्रेशन / एमबीए में प्रथम श्रेणी में पीजी डिग्री या समकक्ष अथवा इंजीनियरिंग / वास्तुकला / विधि में प्रथम श्रेणी में डिग्री अथवा समकक्ष
8	कार्गो	एमबीए सहित प्रथम श्रेणी में स्नातक अथवा समकक्ष
9	एयरपोर्ट प्रचालन	एमबीए सहित विज्ञान में प्रथम श्रेणी में स्नातक या समकक्ष एलएमवी लाइसेंस अनिवार्य
10	संचार	इलेक्ट्रॉनिक्स / दूरसंचार/ इलेक्ट्रिकल इंजीनियरिंग में इलेक्ट्रॉनिक्स में विशेषज्ञता सहित प्रथम श्रेणी में इंजीनियरिंग डिग्री अथवा समकक्ष
11	विमान यातायात नियंत्रण	इलेक्ट्रॉनिक्स / दूरसंचार / रेडियो इंजीनियरिंग / इलेक्ट्रिकल इंजीनियरिंग इलेक्ट्रॉनिक्स में विशेषज्ञता सहित प्रथम श्रेणी में इंजीनियरिंग डिग्री अथवा समकक्ष
12	तकनीकी	इलेक्ट्रिकल / मैकेनिकल / ऑटो-मोबाइल इंजीनियरिंग में प्रथम श्रेणी में डिग्री अथवा समकक्ष
13	सिविल	सिविल इंजीनियरिंग में प्रथम श्रेणी में डिग्री अथवा समकक्ष
14	इलेक्ट्रिकल	इलेक्ट्रिकल इंजीनियरिंग में प्रथम श्रेणी में डिग्री अथवा समकक्ष
15	अग्निशमन सेवाएँ	प्रथम श्रेणी में स्नातक + आईएफई से स्नातक अथवा डिविजनल ऑफिसर्स कोर्स या बी.ई (फायर) तथा समकक्ष+ वैध एचटीवी लाइसेंस अथवा समकक्ष

16	सूचना प्रौद्योगिकी	कंप्यूटर/ कंप्यूटर इंजीनियरिंग / इलेक्ट्रॉनिक्स / आईटी में विशेषज्ञता सहित प्रथम श्रेणी में इंजीनियरिंग की डिग्री अथवा समकक्ष/ एमसीए अथवा डीओईएसीसी/ इलेक्ट्रिकल बी स्तर की योग्यता/ इलेक्ट्रॉनिक्स विशेषज्ञता में इलेक्ट्रिकल की डिग्री।
17	वास्तुकला	वास्तुकला में प्रथम श्रेणी में डिग्री अथवा समकक्ष
18	इलेक्ट्रॉनिक्स	इलेक्ट्रॉनिक्स/ दूरसंचार/ इलेक्ट्रॉनिक्स में विशेषज्ञता सहित इलेक्ट्रिकल में प्रथम श्रेणी में इंजीनियरिंग डिग्री अथवा समकक्ष
19	कार्टोग्राफी	बी.ई (सिविल) में प्रथम श्रेणी अथवा समकक्ष
20	सीए एंड सीएस	इंस्टीट्यूट ऑफ कंपनी सेक्रेटरी की सदस्यता सहित स्नातक

अनुलग्नक IV

डीपीसी के दिशानिर्देश

भर्ती एवं पदोन्नति विनियम के प्रावधानों के अनुसार, विभिन्न श्रेणियों के रिक्त पदों को भरने के लिए डीपीसी आयोजित किया जाना अपेक्षित है। डीपीसी को संचालित करने के लिए विस्तृत दिशानिर्देश निम्नानुसार हैं:

1) डीपीसी का गठन :

- (i) विभागीय पदोन्नति समिति का गठन पदों के स्तरों के संबंध में उपयुक्त उम्मीदवारों का चयन करने के लिए किया जाएगा तथा अनुसूचित जाति/ अनुसूचित जनजाति के प्रतिनिधियों को शामिल / सह-योजित किया जाएगा। डीपीसी के सदस्य, जहां संभव हो, उन पदों से कम से कम दो स्तर ऊपर होंगे जिन पर डीपीसी आयोजित की जानी है, जहां साक्षात्कार के आधार पर पद भरे जाने हैं, वहां एक बाहरी विशेषज्ञ को भी डीपीसी/ चयन समिति से संबद्ध किया जाएगा।
- (ii) प्रत्येक विभागीय पदोन्नति समिति पदोन्नति के लिए विचार क्षेत्र (कंसीडरेशन जोन) में आने वाले उम्मीदवारों की उपयुक्तता का वस्तुनिष्ठ मूल्यांकन करने हेतु स्वयं की विधि और प्रक्रिया निश्चित करेगी। डीपीसी द्वारा पदोन्नतियों के मामले में अधिक चयनात्मकता सुनिश्चित करने और मूल्यांकन करने के लिए समान प्रक्रियाओं हेतु, निम्नलिखित दिशानिर्देश निर्धारित किए गए हैं:

(ए) जबकि मेरिट को मान्यता दी जानी है एवं पुरस्कृत किया जाना है, किसी कर्मचारी के करियर में उन्नति को स्वाभाविक नहीं माना जाना चाहिए; बल्कि कठिन परिश्रम, अच्छा आचरण और परिणाम उन्मुख प्रदर्शन के द्वारा अर्जित किया गया माना जाना चाहिए जो कि कार्य निष्पादन मूल्यांकन रिपोर्ट (पीएआर) में दर्शाया गया है तथा जो सख्त और कठोर चयन प्रक्रिया पर आधारित है।

(बी) औसत कार्य निष्पादन को नेमी तथा साधारण माना जाएगा। केवल ऐसा कार्य निष्पादन है जो वास्तव में विचार किए जाने योग्य है। जिससे कर्मचारी को पदोन्नति के मामले में मान्यता और उपयुक्त पुरस्कार का पात्र होगा।

(सी) गोपनीय पंजी रोल आधारभूत इनपुट है, जिनके आधार पर प्रत्येक डीपीसी द्वारा मूल्यांकन किया जाना है। कार्य निष्पादन मूल्यांकन रिपोर्टों (पीएआर) का मूल्यांकन निष्पक्ष, न्यायसंगत तथा अभेदमूलक होना चाहिए। अतः -

- (i) डीपीसी को पदोन्नति के लिए विचार किए गए सभी कर्मचारियों के संबंध में बराबर वर्षों तक की पीएआर पर विचार करना चाहिए।
- (ii) डीपीसी को पदोन्नति के लिए, कर्मचारियों की उपयुक्तता का मूल्यांकन उनके सर्विस रिकॉर्ड से करना चाहिए तथा पीएआर के संबंध में विशेष संदर्भ सहित विभिन्न स्तरों के अगले उच्च पद के लिए निर्धारित पात्रता के अनुसार करना चाहिए (यदि किसी सुसंगत वर्ष के लिए एक से अधिक पीएआर लिखी गई है, तो सुसंगत वर्ष की सभी पीएआर को मिलकर एक वर्ष की पीएआर रिपोर्ट माना जाएगा)।
- (iii) जहां संगत अवधि के दौरान किसी भी कारण से एक या अधिक पीएआर नहीं लिखी गई है, वहां डीपीसी को विचाराधीन अवधि से पहले के वर्षों के भागों पर विचार करना चाहिए, और यदि किसी कारणवश ये उपलब्ध नहीं हैं, डीपीसी को निचले ग्रेड के पीएआर को ध्यान में रखना चाहिए ताकि आवश्यक पीएआर की संख्या पूरी हो सके जैसा कि ऊपर दिए पैरा ii(सी) ii में दिया गया है। यदि यह भी संभव नहीं, तो सारी उपलब्ध पीएआर को ध्यान में रखा जाना चाहिए।
- (iv) डीपीसी द्वारा तदर्थ आधार पर उच्च पद पर स्थानापन्न कर्मचारी को अतिरिक्त भारांक (वेटेज) नहीं दिया जाएगा।
- (v) डीपीसी को केवल समग्र श्रेणीकरण (ग्रेडिंग) द्वारा निर्देशित नहीं होना चाहिए जो पीएआर में दर्ज है, उसे पीएआर में की गई प्रविष्टियों के आधार पर स्वयं आकलन से करना चाहिए, विशेष रूप से उन मामलों के संबंध में, जहां पीएआर के समग्र श्रेणीकरण विभिन्न मापदण्डों और विशेषताओं के तहत दी गई टिप्पणियों में असंगत है।
- (vi) डीपीसी की कार्रवाई कानूनी रूप से वैध होगी और अध्यक्ष के अलावा, इस के किसी भी सदस्य की अनुपस्थिति के बावजूद, कार्रवाई की जा सकती है, बशर्ते कि अनुपस्थित सदस्य को विधिवत आमंत्रित किया गया हो, परंतु वह एक अथवा किसी अन्य कारण से स्वयं अनुपस्थित रहे तथा डीपीसी के विचार-विमर्श से उसे अलग करने का कोई जानबूझकर प्रयास नहीं किया गया है तथा, बशर्ते इस क्रम में गठित डीपीसी के अधिकांश सदस्य बैठक में उपस्थित हैं। हालांकि, किसी भी परिस्थिति में अनुसूचित जाति/जनजाति के प्रतिनिधि की अनुपस्थिति में डीपीसी आयोजित नहीं की जा सकेगी।

2) बेंचमार्क

- (i) संयुक्त प्रबन्धक से महाप्रबन्धक तथा महाप्रबन्धक से कार्यपालक निदेशक तक पदोन्नति के लिए डीपीसी का बेंचमार्क "बहुतअच्छा" होगा। अधिकारियों को पीएआर, अगले निचले ग्रेड में सेवा के कार्यकाल और साक्षात्कार के आधार पर डीपीसी द्वारा तैयार की गई चयन सूची के अनुसार सूचीबद्ध किया जाएगा।
- (ii) उप महाप्रबन्धक और संयुक्त महाप्रबन्धक के ग्रेड में पदोन्नति के लिए बेंचमार्क "बहुत अच्छा" होगा। उपरोक्त ग्रेड/पदों में पदोन्नति के लिए डीपीसी निम्नलिखित समग्र ग्रेडिंग में से एक ग्रेडिंग उन अधिकारियों को देगी, जो विचार क्षेत्र (कंसीडरेशन जोन) में हैं:-

क) उत्कृष्ट

ख) बहुत अच्छा

ग) अच्छा

घ) औसत

ड) अयोग्य

पदोन्नति के लिए चयन पैनल तैयार करते समय, “उत्कृष्ट” के रूप में वर्गीकृत अधिकारियों को ‘बहुत अच्छा’ के रूप में प्राप्त ग्रेड अधिकारियों से एक साथ (एन-ब्लॉक) वरिष्ठ किया जाएगा, बशर्ते कि वे डीपीसी के समय रिक्तियों की संख्या के भीतर हों। चूंकि उप महाप्रबंधक और संयुक्त महाप्रबंधक के श्रेणी में पदोन्नति के लिए बेंचमार्क “बहुत अच्छा” है, अधिकारियों को समग्र ग्रेडिंग “बहुत अच्छा” से कम मिलने पर उन्हें सूचीबद्ध नहीं किया जाएगा।

उपमहाप्रबंधक (ई -6) और उससे ऊपर के ग्रेड में पदोन्नति के लिए, जबकि बेंचमार्क “बहुत अच्छा” जारी रहेगा, डीपीसी यह सुनिश्चित करेगी कि “उत्कृष्ट” ग्रेडिंग प्राप्त अधिकारी की पाँच वर्षों की पीएआर में से कम से कम चार “उत्कृष्ट” ग्रेडिंग हो तथा “बहुत अच्छा” ग्रेडिंग प्राप्त अधिकारी को कम से कम चार “बहुत अच्छा” अथवा उससे ऊपर ग्रेडिंग हो।

iii) कनिष्ठ कार्यपालक (ई-1) के स्तर से वरिष्ठ प्रबन्धक (ई-4) तक के स्तर पर पदोन्नति के लिए:-

सहायक प्रबन्धक (ई-2) के पद से वरिष्ठ प्रबन्धक (ई-4) तक के पद पर पदोन्नति बेंचमार्क “अच्छा” होगा। डीपीसी, इन पदों/ग्रेडों के वर्ग में पदोन्नति के लिए, अधिकारियों को उपर्युक्त के अनुसार उत्कृष्ट, बहुत अच्छा, अच्छा, औसत तथा अयोग्य ग्रेड देगी। पदोन्नति के लिए चयन पैनल तैयार करते समय, “उत्कृष्ट” के रूप में ग्रेड प्राप्त अधिकारियों को एक साथ (एन-ब्लॉक) “अच्छा” ग्रेड प्राप्त अधिकारियों से वरिष्ठ किया जाएगा, बशर्ते कि वे डीपीसी के आयोजन के समय रिक्तियों की संख्या के भीतर हों। इसी प्रकार वरिष्ठ प्रबन्धक (ई-4) से सहायक महाप्रबंधक (ई-5) के लिए प्लेस किए जाने हेतु बेंचमार्क “अच्छा” होगा।

iv) गैर-कार्यपालक श्रेणी की पदोन्नति के लिए:

इन सभी श्रेणियों की पदोन्नति वरिष्ठता-सह-उपयुक्तता के आधार पर होगी, बशर्ते कि “अयोग्य” घोषित न हुए हो। डीपीसी, उन कार्मिकों की संबंधित अवधि की कार्य निष्पादन रिपोर्टों (पीएआर) में दर्शाए गए कार्य निष्पादन के आधार पर “योग्य” अथवा “अयोग्य” के रूप में वर्गीकृत करेगी जो अर्हक परीक्षा, जहां निर्धारित हो, के अधीन होगी।

3) पात्रता अवधि:

- (i) उप महाप्रबंधक (ई -6) और उससे ऊपर के ग्रेड में पदोन्नति के लिए, जबकि बेंचमार्क “बहुत अच्छा” जारी रहेगा, डीपीसी यह सुनिश्चित करेगी कि “उत्कृष्ट” ग्रेडिंग प्राप्त अधिकारी की पाँच वर्षों के पीएआर में से कम से कम चार “उत्कृष्ट” ग्रेडिंग हो तथा “बहुत अच्छा” ग्रेडिंग प्राप्त अधिकारी की कम से कम चार “बहुत अच्छा” अथवा उससे ऊपर ग्रेडिंग हो।
- (ii) पदनामित नियुक्ति प्राधिकारी के अनुमोदन के बाद ही डीपीसी की सिफारिशों पर कार्रवाई की जा सकती है।
- (iii) भर्ती वर्ष में रिक्तियों से संबंधित पैनल तैयार करने के लिए, पूर्ववर्ती निर्धारण वर्ष तक कार्मिक नवीनतम उपलब्ध रिकॉर्ड को डीपीसी द्वारा ध्यान में रखा जाएगा।
- (iv) उपरोक्त श्रेणियों में आने वाले कर्मचारियों के लिए पदोन्नति की प्रक्रिया का पालन भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण कर्मचारी (आचरण, अनुशासन और अपील) विनियम, 2003 के विनियम संख्या - 26 में वर्णित के अनुसार किया जाएगा।
- (v) अन्य सभी मामलों में, सभी योग्य उम्मीदवारों को समतुल्य माना जाएगा इस तथ्य के बावजूद कि क्या कोई जांच लंबित है / विचारधीन है।
- (vi) सतर्कता मामले के समापन के बाद लगाए गए किसी भी दंड की अवधि के दौरान चयन सूची में शामिल अधिकारियों को पदोन्नत नहीं किया जाएगा। ऐसे मामलों में पदोन्नति दंड की अवधि की समाप्ति के बाद ही प्रभावी होगी।

4) साक्षात्कार और परीक्षा

जहां भी साक्षात्कार निर्धारित किए गए हैं, वहाँ पीएआर रेटिंग, वरिष्ठता और साक्षात्कार के लिए भारांक (वेटेज) दिया जाएगा, जो इस प्रकार होगा:

- (1) डीपीसी, जहां साक्षात्कार हो, अंकों के लिए निम्नलिखित संरचित योजना (स्ट्रक्चर्ड स्कीम) पर पदोन्नति के लिए पैनल तैयार करेगी :
- (ए) कुल 100 अंक होंगे, जिन्हें निम्नानुसार आबंटित किया जाएगा :
- | | | | |
|-------|------------------------------|---|------------|
| (i) | पीएआर | - | 50 |
| (ii) | विशिष्टताएँ तथा अनुभव (एसएई) | - | 25 |
| (iii) | साक्षात्कार | - | 25 |
| | कुल | | <u>100</u> |

नोट :-

- केवल वे अधिकारी जो 75 में से न्यूनतम 40 अंक (पीएआर तथा एसएई में) प्राप्त करेंगे, उन्हें डीपीसी द्वारा साक्षात्कार के लिए बुलाया जाएगा ।
 - समग्र उत्तीर्ण अंक (पीएआर, एसएई तथा साक्षात्कार के लिए) जहां बेंचमार्क “बहुत अच्छा” है, 65% होगा ।
- (बी) पीएआर के लिए अंक इस प्रकार होंगे :

	अंक
उत्कृष्ट	- 10
बहुत अच्छा	- 08
अच्छा	- 06
औसत	- 03

नोट :- जहां बेंचमार्क “बहुत अच्छा” है, वहां पांच में से कम से कम चार “बहुत अच्छा” या उससे ऊपर होना चाहिए ।

(सी) विशिष्टताएँ तथा अनुभव (एसएई) के लिए अधिकतम 25 अंक निम्नानुसार दिए जाएंगे:

	अंक
अनुभव	- 10
अतिरिक्त / उच्च योग्यता	- 10
उत्कृष्ट योगदान / उपलब्धियां	- 05
कुल	- <u>25</u>

(डी) साक्षात्कार के समय, डीपीसी मापदंडों जैसे विषय का ज्ञान, नियमों और प्रक्रियाओं, गुणों / कौशल और व्यक्तित्व को को ध्यान में रखते हुए अधिकतम 25 अंक प्रदान करेगी। हालाँकि, डीपीसी प्रत्येक पैरामीटर के लिए अलग से अंक नहीं दर्शाएगी और इसके बजाय केवल समग्र अंक प्रदान करेगी ।

(ई) (i) डीपीसी पात्र उम्मीदवारों पर दो चरणों में विचार करेगी। पहले चरण में, साक्षात्कार के लिए डीपीसी सदस्यों को दस्तावेजों को परिपत्रित कर उम्मीदवारों की स्क्रीनिंग के माध्यम से विचार किया जाएगा और दूसरे चरण के दौरान, डीपीसी औपचारिक रूप से उम्मीदवारों को साक्षात्कार के लिए आमंत्रित करेगी।

(ii) केवल वे अधिकारी जो 75 में से न्यूनतम 40 अंक (पीएआर और एसएई) प्राप्त करेंगे, उन्हें डीपीसी द्वारा साक्षात्कार के लिए बुलाया जाएगा।

(iii) साक्षात्कार के लिए जोन $2 'x' + 4$ होगा ('x' रिक्तियों की संख्या के लिए है) और यह पात्रता सूची में अवरोह क्रम में उन लोगों की स्क्रीनिंग, जब तक कि निर्धारित जोन $2x + 4$ के बराबर पर्याप्त संख्या में उम्मीदवार नहीं हो जाते जिन्होंने 75 में से 40 न्यूनतम अंक प्राप्त किए हैं (75 में से न्यूनतम 40 अंक प्राप्त करने वाले उम्मीदवारों को निकाल देने के बाद) तत्पश्चात उनको साक्षात्कार हेतु दूसरे चरण में डीपीसी द्वारा विचार किया जाएगा।

(एफ) साक्षात्कार के बाद, डीपीसी, रिक्तियों की संख्या को ध्यान में रखते हुए, कुल अंकों के आधार पर मेरिट की स्थिति के संदर्भ में (पीएआर, एसएई और साक्षात्कार हेतु) उपयुक्त पाए गए, अर्थात् जिन्होंने कुल 65% या उससे अधिक अंक प्राप्त किए हैं, उनका चयन पैनल तैयार करेगी और उनकी वरिष्ठता तदनुसार निर्धारित की जाएगी।

(जी) यदि साक्षात्कार के लिए बुलाए गए अधिकारियों में साक्षात्कार के बाद 65% अंकों के अपेक्षित बेंचमार्क के साथ अधिकारी पर्याप्त संख्या में उपलब्ध नहीं है तो डीपीसी न्यूनतम 65% या उससे अधिक अंक प्राप्त करने वाले उन अधिकारियों का मेरिट के रूप में चयन पैनल तैयार करेगी तथा खाली रिक्तियों को भरने के लिए, फ्रेश डीपीसी दो चरणों में आयोजित की जाएगी जैसा कि पहले ऊपर बताया गया है। यह डीपीसी पूर्व डीपीसी के अंतिम उम्मीदवार से अगले पात्र उम्मीदवार पर विचार करेगी। इस प्रकार जिन पर पहले से विचार किया जा चुका है, फ्रेश द्वारा उन पर फिर से विचार नहीं किया जाएगा। यह प्रक्रिया खाली रिक्तियों को उसी वर्ष में भरने तक जारी रहेगी।

(एच) उपरोक्त प्रक्रिया एक्स कैडर के पदों के चयन के लिए भी लागू होगी जहां साक्षात्कार आयोजित किया जाना है तथा बेंचमार्क "बहुत अच्छा" है।

(आई) उपमहाप्रबंधक (ई -6) और उससे ऊपर के ग्रेड में पदोन्नति के लिए, जबकि बेंचमार्क "बहुत अच्छा" जारी रहेगा, डीपीसी यह सुनिश्चित करेगी कि "उत्कृष्ट" ग्रेडिंग प्राप्त अधिकारी की पाँच वर्षों के पीएआर में, से कम से कम चार "उत्कृष्ट" ग्रेडिंग दी गयी हो तथा "बहुत अच्छा" ग्रेडिंग प्राप्त अधिकारी को कम से कम चार "बहुत अच्छा" अथवा उससे ऊपर ग्रेडिंग हो।

5) विचारणीय क्षेत्र (कंसीडरेशन जोन)

i) सामान्य विचारणीय जोन :

चयन पदों के लिए पदोन्नति हेतु विचार किए जाने वाले अधिकारियों की संख्या निर्धारित करने के उद्देश्य से विचारणीय क्षेत्र (कंसीडरेशन जोन) निम्नानुसार होगा:

रिक्तियों की संख्या	सामान्य क्षेत्र	अनुसूचित जाति / अनुसूचित जनजाति के लिए विचारणीय क्षेत्र (कंसीडरेशन जोन)
1	5	5
2	8	10

3	10	15
4	12	20
5 और इससे ऊपर	रिक्तियों की संख्या का दोगुना + 4	रिक्तियों की संख्या का पाँच गुना

ii) विस्तारित विचारणीय क्षेत्र (कंसीडरेशन जोन)

जहां आवश्यक बेंचमार्क वाले पर्याप्त संख्या में अधिकारी विचारणीय जोन के भीतर उपलब्ध नहीं हैं, डीपीसी चयन पैनल पर आवश्यक बेंचमार्क सहित विचारणीय जोन के भीतर आने वाले अधिकारियों की अपेक्षित संख्या पर विचार करेगी और खाली रिक्त पदों को भरने के लिए आवश्यक अधिकारियों की संख्या जो सामान्य जोन से परे है, पर विचार करने हेतु फ्रेश डीपीसी आयोजित की जाएगी बशर्ते कि वे अपेक्षित अर्हक सेवा तथा विनियमों के अनुसार अन्य शर्तों को पूरा करते हों।

6) पात्रता निर्धारित करने की महत्वपूर्ण तिथि :

- डीपीसी प्रत्येक वर्ष जनवरी से मार्च के बीच वर्ष में केवल एक बार आयोजित की जाएगी।
- पिछले वर्ष की 1 जुलाई से चालू वर्ष की 30 जून तक की अवधि के लिए रिक्तियों पर विचार किया जाएगा।
- पात्रता की महत्वपूर्ण तिथि वर्तमान वर्ष की 30 जून होगी। पिछले वर्ष तक की पीएआर पर विचार किया जाएगा।
- प्रत्याशित रिक्तियों के लिए पदोन्नति आदेश प्रति वर्ष जून तक डीपीसी की कार्रवाई और सेवा पूरी होने पर जारी किए जाएंगे।
- निचले पद में पात्रता सेवा की अपेक्षित अवधि पूरा होने पर ही इम्पैनल कार्मिकों को पदोन्नति पर कार्यभार ग्रहण करने के लिए अनुमति दी जाएगी।
- महाप्रबंधक और उससे ऊपर के ग्रेड जिसमें विमानपत्तन निदेशक (महाप्रबंधक स्तर)/ क्षेत्रीय कार्यपालक निदेशक (कार्यपालक निदेशक स्तर) शामिल है, के लिए डीपीसी आवश्यकताओं के आधार पर अलग से आयोजित की जाएगी।
- उपर्युक्त निर्णयों का पालन रिक्ति वर्ष 1 जुलाई, 2010 से 30 जून 2011 से किया जाएगा।

7) डीपीसी द्वारा वर्ष-वार पैनल तैयार करना जहां वे कई वर्षों से आयोजित नहीं हुई है:

जहां नियंत्रण से परे कारणों के लिए, डीपीसी को एक वर्ष में आयोजित नहीं किया जा सकता है, हालांकि रिक्तियां उस वर्ष (या वर्षों) के दौरान उत्पन्न होती हैं, उसके बाद आयोजित होने वाली पहली डीपीसी को निम्नलिखित प्रक्रियाओं का पालन करना होगा :

- उन नियमित रिक्तियों की वास्तविक संख्या का निर्धारण करने की कार्रवाई तुरंत करें जो पिछले वर्ष (वर्षों) में उत्पन्न हुई थीं और चालू वर्ष में भरे जाने की प्रस्तावित नियमित रिक्तियों की वास्तविक संख्या अलग से निर्धारित करें।
- प्रत्येक वर्ष उन अधिकारियों के संबंध में विचार करें जो केवल पूर्व वर्षों और आगे के वर्षों के प्रारम्भ से होने वाले रिक्तियों के संदर्भ में फील्ड ऑफ चॉइस के भीतर होंगे।
- पूर्ववर्ती वर्ष की “चयन सूची” को अगले वर्ष के लिए एक के ऊपर रखकर ‘चयन सूची’ तैयार करें।

8) डीपीसी में प्रतीक्षा सूची पैनल :-

- i) कट-ऑफ की तारीख (30 जून) को चिन्हित रिक्तियों की संख्या से 25% से परे प्रतीक्षा-सूची/ चयन पैनल तैयार करना।
- ii) प्रतीक्षा-सूची / चयन पैनल की वैधता डीपीसी की तिथि से छह महीने के लिए होगी।
- iii) विस्तारित पैनल का उपयोग केवल रिक्त पदों की पहचान करने के लिए किया जाता है, जो कि कट-ऑफ तिथि अर्थात् वर्ष के 30 जून तक है।
- iv) चयनित पैनल में केवल वे ही नाम होंगे जो कट – ऑफ तिथि (30 जून) को पदोन्नति हेतु पात्र होंगे।

9) पदोन्नति स्वीकार करने से इंकार

जब कोई कर्मचारी अपनी पदोन्नति होने पर पदोन्नति को स्वीकार करने से इंकार कर देता है या पदोन्नति स्वीकार करने के बाद मूल पद पर प्रत्यावर्तन करने के लिए अनुरोध करता है तो वह पदोन्नति के लिए दो वर्ष की अवधि के लिए विवर्जित (डिबार) हो जाएगा। इसके अलावा, दो वर्ष की अवधि समाप्त होने पर, पदोन्नति दोबारा स्वतः नहीं होगी बल्कि दो वर्ष की विवर्जित अवधि पूरी होने पर आयोजित की जाने वाली अगली डीपीसी में कार्मिक को नया माना जाएगा।

अनुलग्नक V

डीपीसी/ चयन समिति के उपयोग के लिए प्रपत्र
(जहां पर साक्षात्कार है, और बेंचमार्क “बहुत अच्छा” है)

साक्षात्कार की तिथि _____ डिसिप्लिन _____

कैडर / एक्स कैडर _____

पद का नाम _____

क्र सं०	नाम	पीएआर के लिए अंक अधिकतम=50 बेंचमार्क के अनुसार 5 में से 4 पीएआर “बहुत अच्छा” होनी चाहिए	साक्षात्कार के लिए अंक अधिकतम=25	विशिष्टता एवं अनुभव के लिए अंक अधिकतम=25 (अनुलग्नक)	कुल अंक अधिकतम=100 उत्तीर्ण अंक=65	टिप्पणी (चयनित / अचयनित)
		प्राप्तांक (क)	प्राप्तांक (ख)	प्राप्तांक (ग)	कुल प्राप्तांक (क + ख + ग)	
1	2	3	4	5	6	7

कैडर पद के लिए प्रपत्र

डिसिप्लिन _____

पद का नाम _____

साक्षात्कार की तिथि _____

डीपीसी के लिए विशिष्टता एवं अनुभव हेतु अंक

[illegible]

एक्स कैडर के लिए प्रपत्र

डिसिप्लिन

पद का नाम

साक्षात्कार की तिथि_____

चयन समिति के लिए विशिष्टता एवं अनुभव हेतु अंक

[illegible]

अनुलप्रक VI

आरईडी / एपीडी ग्रेड - I, III और IV स्तर की चयन प्रक्रिया को दर्शाने वाली सारणी

चयन प्रक्रिया	स्टेज -I (अधिकतम अंक)		स्टेज - II	
एपीडी ग्रेड – I,III और IV	पिछले 5 वर्षों की पीएआर जिनमें से 4 “बहुत अच्छा” होनी चाहिए	50	स्टेज – II साक्षात्कार	40 अंक
	अनुभव	05		
	अर्हता	05		
अर्हक अंक	कुल – 40 अंक		कुल अंक (स्टेज – I+II) = 65	

एपीडी ग्रेड II की चयन प्रक्रिया को दर्शाने वाली सारणी

चयन प्रक्रिया	स्टेज - I		स्टेज - II	
एपीडी ग्रेड - II	पिछले 5 वर्षों की पीएआर जिनमें से 4 “बहुत अच्छा” होनी चाहिए	80% भारांक	स्टेज - II साक्षात्कार	35 अंक
	अनुभव	05		
	अर्हता	05		
	केस अध्ययन और प्रस्तुति	15 अंक		
	स्टेज - I साक्षात्कार			
अर्हक अंक	योग - 42 अंक		कुल अंक (स्टेज - I+II) = 65	

व्याख्यात्मक ज्ञापन : माननीय दिल्ली उच्च न्यायालय द्वारा पारित दिनांक 08.08.2017 के आदेश के अनुपालन में, 2010 की डब्लू पी (सी) सं 7051 शीर्षक प्रदीप शर्मा और अन्य बनाम भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण, इन विनियमों को समय-समय पर 08.08.2017 तक किए गए संशोधनों के साथ लागू किया जा रहा है। ये नियम राजपत्र में उनके प्रकाशित किए जाने की तारीख से प्रवृत्त होंगे। हालांकि विनियम 1 ए पूर्वव्यापी प्रभाव के साथ, जो वर्तमान पदों पर नियमित आधार पर कार्य करने वाले मौजूदा कर्मचारियों की सेवाओं को नियमित करने के लिए उक्त पदों पर नियमित आधार पर कार्य करने के रूप में, प्रवृत्त होगा और यह प्रमाणित किया जाता है कि विनियमन 1 ए के लिए पूर्वव्यापी प्रभाव देने से, किसी पर भी प्रतिकूल प्रभाव पड़ने की संभावना नहीं है।

AIRPORTS AUTHORITY OF INDIA**NOTIFICATION**

New Delhi, the 16th January, 2020

Airports Authority of India (Recruitment and Promotion) Regulations, 2020

No. A.60011/67/2011-PP (Pt-1).—In exercise of the powers conferred by Sub-Section (1) read with the Clause (b) of Sub-Section (2) of Section 42 of the Airports Authority of India Act, 1994 (55 of 1994), the Airports Authority of India, with the approval of the Central Government, hereby makes the following Regulations, namely:

SECTION-I**GENERAL****1. SHORT TITLE, COMMENCEMENT AND APPLICATION :**

- 1.1** These may be called the Airports Authority of India (Recruitment and Promotion) Regulations, 2020.
- 1.2** These shall come into force on the date of their Gazette Notification.
- 1.3** These Regulations shall apply to all regular employees of the Authority and to all persons employed by the Authority on deputation in accordance with the Regulations.

1A. INITIAL CONSTITUTION.- (1) The incumbent holding the posts in Authority under these regulations immediately before the commencement of these regulations on regular basis shall be deemed to have been appointed in accordance with the provisions of these regulations.

(2) The regular continuous service of incumbent referred to above in the respective grade immediately before the commencement of these regulations shall be taken into account for the purpose of period of probation, seniority, qualifying service for promotion, confirmation etc.

2. DEFINITIONS:

In these Regulations, unless the context otherwise requires -

- a) “**Absorptionist**” means an employee belonging to the Central or State Government or Public Sector Undertaking who has been permanently absorbed in the regular service of the Authority;
- b) “**Act**” means the Airports Authority of India Act, 1994 (55 of 1994), as amended from time to time;
- c) “**Appointing Authority**” in relation to a post means the Authority as specified in Col. 3 of Annexure-I annexed to the AAI (General Conditions of Service and Remuneration of Employees) Regulations, 2003;
- d) “**Apportioning**” means identifying the number of posts in the specified disciplines by the Competent Authority within the cadre strength, which need to be filled up at two or more different levels depending upon the specific requirements of the organization.
- e) “**Authority**” means the Airports Authority of India constituted under section 3 of the Act;
- f) “**Board**” means the Board of Members of the Airports Authority of India;
- g) “**Chairperson**” means the Chairperson of the Authority appointed under Clause (a) of Sub-Section (3) of Section 3 of the Act;
- h) “**Competent Authority**” means the Chairperson or any Whole-Time Member or any officer authorized by the Chairperson in this behalf by general or special order;
- i) “**Departmental Candidates**” means the officials who have been appointed on regular basis and who hold posts or hold liens on any permanent post of the Authority;
- j) “**Departmental Promotion Committee**” means a Committee constituted to consider promotions in any grade;
- k) “**Employee**” means a person appointed by the Authority either on temporary or permanent basis including the deputationists and trainees on stipend recruited against regular posts, but does not include a person employed by the Authority on daily wages, contract or apprentices paid under the Apprenticeship Act, 1961 (52 of 1961);
- l) “**Executive Posts**” means the posts in the grade of Junior Executive & equivalent and above, up to the level of ED & equivalent;
- m) “**Government**” means the Government of India;

- n) “**Management**” means the Chairperson or Member or any other Executive of the Authority so authorized by the Chairperson;
- o) “**Member**” means a Full time Member of the Authority and includes the Chairperson but does not include an ex-officio Member referred to in Clause (b) of Sub-Section (3) of Section 3 of the Act.
- p) “**Month**” means the calendar month;
- q) “**Non-Executive Posts**” means the posts in the grade of Jr. Attendant(NE-1) and equivalent and above, upto the level of Sr. Supdt.(SG) (NE-10);
- r) “**Permanent Employee**” means an employee who has been appointed by the Authority against a post which has been sanctioned and who has been confirmed after completion of probation period satisfactorily;
- s) “**Post**” means any post against which a person has been appointed on temporary or permanent basis or on Contract/Deputation;
- t) “**Probationer**” means an employee who has been appointed by the Authority against a sanctioned post but has not been confirmed;
- u) “**Recruitment Year**” means the year commencing from 1st January to 31st December of the year; and
- v) “**Temporary Employee**” means an employee who has been appointed by the Authority against a temporary post sanctioned for a specified period or appointed on temporary basis against a permanent post.

3. GRADES AUTHORISED STRENGTH AND ENABLING PROVISIONS:

- 3.1 The posts included in the various grades/cadres of the Authority, their group, level and the scales of pay on the commencement of these Regulations shall be as specified in Para 4 of these Regulations.
- 3.2 After the commencement of these Regulations, the authorized strength of the posts in various grades shall be such as may from time to time be determined by the Authority.
- 3.3 The Authority may create posts and make additions or deletions to the strength of the posts in various grades as deemed necessary from time to time, as provided in the Note under Section 4(2) of AAI (General Conditions of Service and Remuneration of Employees) Regulations, 2003.
- 3.4 The Chairperson may with the approval of Authority include any allied posts other than those included in Para-4 of these Regulations.
- 3.5 In exceptional circumstances and beyond delegation of powers, the Chairperson may with the approval of Authority appoint an officer to an appropriate grade in the Executive or Non-Executive cadre in a temporary or in a substantive capacity as may be deemed fit in the interest of the Authority and fix his seniority in the grade after taking into account his continuous regular service in the analogous grade. Any such induction will be reported to the Board at the earliest.
- 3.6 Re-employment of superannuated Govt. servants/ extension of service of AAI employees beyond the age of superannuation in exceptional circumstances can be made in accordance with the Government guidelines.
- 3.7 In certain circumstances, appointments may be made on a consolidated salary as may be determined by the Competent Authority instead of regular pay-scales enumerated in Para-4 of these Regulations.

4. CATEGORISATION OF CADRES/GRADES:

- 4.1 The posts in Authority are broadly categorized as Executive and Non-Executive and all in the following groups/levels:

(i) Executives:

Level/ Grade	Designation	Pay Scales w.e.f. 01.01.1997 (`)	Pay Scales w.e.f. 01.01.2007. (`)	Group
E-1	Junior Executive & equivalent	8600-250-14600	16400-3%-40500	“B”
E-2	Assistant Manager & equivalent	10750-300-16750	20600-3%-46500	

E-3	Manager & equivalent	13000-350-18250	24900-3%-50500	“A”
E-4	Senior Manager & equivalent	14500-350-18700	29100-3%-54500	
E-5	Assistant General Manager [earlier <i>Sr. Manager (SG)</i>] & equivalent	16000-400-20800	32900-3%-58000	
E-6	Deputy General Manager & equivalent	17500-400-22300	36600-3%-62000	
E-7	Joint General Manager & equivalent	18500-450-23900	43200-3%-66000	
E-8	General Manager & equivalent	20500-500-26500	51300-3%-73000	
E-9	Executive Director & equivalent	23750-600-28550	62000-3%-80000	

(ii) Non-Executives:

Level/ Grade	Designation	Pay Scales w.e.f. 01.01.1997 (₹)	Pay Scales w.e.f. 01.01.2007 (₹)	Group
NE-1	Junior Attendant & equivalent	4400-75-5300-90-6920	10200-3%-23000	“D”
NE -2	Attendant & equivalent	4900-95-6040-110-8020	11000-3%-24500	
NE -3	Senior Attendant & equivalent	5300-115-6680-135-9110	11500-3%-26000	
NE -4	Junior Assistant & equivalent	5500-140-7180-160-10060	12500-3%-28500	“C”
NE -5	Assistant & equivalent	5800-160-7720-180-10960	13400-3%-30500	
NE -6	Senior Assistant & equivalent	6300-180-8460-200-12060	14500-3%-33500	
NE -7	Supervisor & equivalent	6500-200-8900-220-12860	15000-3%-35500	
NE -8	Superintendent & equivalent	7200-230-9960-250-14460	16000-3%-38900	“B”
NE -9	Senior Superintendent & equivalent	8000-260-11120-290-16340	17000-3%-39500	
NE-10	Senior Superintendent (SG) & equivalent.	9000-300-18000	18500-3%-40000	

4.2 The Authority will have the discretion to change the scales of pay from time to time.

4.3 Employees recruited in the Authority's service shall be placed in any of the approved pay scales of the Authority as prevailing from time to time and applicable to the post to which recruitment is made, save as provided in Para-3 of these Regulations.

4.4 The candidate who has applied for a higher post or if he is in the Select Panel for a higher post can be appointed in a lower post subject to his suitability and willingness to accept the same.

5. APPOINTING AUTHORITIES:

The Appointing Authorities of various posts have been defined in Annexure-I of AAI (General Conditions of Service and Remuneration of Employees) Regulations, 2003, which is reproduced as hereunder:

Appointing Authority

S.NO	Name of the Post	Appointing Authority
1	2	3
1	All employees (Group A, B, C and D)	Chairperson
2	All executives of the level of Senior Manager including Group 'B' and below	Member (HR)
3	All Group B (Non-Executive), C & D Employees at Corporate Head Quarter and those appointed on all India basis	Executive Director (HR)
4	Group D employees	Dy. General Manager (HR) at Corporate Head Quarter
5	Employees of Group B (Non-Executive), C & D categories other than mentioned in 3 above at Regional Offices; International Airports	Regional Executive Director at Regional Offices/Airport Director at International Airports
6	Employees of Group D posts at	
	(a) Intl. Airports/Regional Offices	Deputy General Manager (HR)
	(b) Other Airports/Stations/Units/ In-charge of Airport/Station/Unit.	Deputy General Manager (HR)

SECTION –II**DIRECT RECRUITMENT & RELATED MATTERS.****6. INDUCTION LEVELS–DIRECT RECRUITMENT (DR) IN EXECUTIVE & NON-EXECUTIVE CADRES:**

6.1 Generally, the intake from outside the Authority through direct recruitment will be at the following levels called the induction levels:

(i) EXECUTIVE CADRE :

Gr.	Level/G rade	Designation	% age	Discipline
A	E-6	DGM	Upto 25%	This is an enabling provision and will be resorted to only when qualified/ eligible candidates in the next below cadre of discipline concerned are not available for promotion.
A	E-3	Manager	25%*	Disciplines as per requirement^
B	E-1	Junior Executive	75%**	Disciplines as per requirement^

Note : The detailed qualifications and experience required for posts to be filled through DR are specified in Annexure-1.

^ The DR positions in Secretarial cadre in E-3& E-1 levels have been discontinued.

* In case adequate number of executives are not available from next below cadre the Management would have discretion to fill up posts from open market beyond 25% posts earmarked for DR quota.

** Remaining 25% posts of E-1 level will be filled up from departmental non-executives subject to possessing prescribed induction level qualification and meeting other norms as prescribed.

(ii) **NON- EXECUTIVE CADRE:**

Gr.	Level	Designation	%age	Discipline
C	NE-6	Senior Assistant	100%	Fin. Hindi, Steno, Land, Law, Medical, Store, MT, Operations., PR, TM, ATC, Communication etc.
C	NE-5	Assistant	100%	Cargo, Hindi (Asstt.), TM, Operations, HR, etc.
C	NE-4	Junior Assistant	100%	Cargo, Civil, Elect., Electronics, Fire, TM, Land, Store, MT, HR, Planning etc.
D	NE-1	Junior Attendant	100%	Civil, Elect, TM, Medical, Store, Ops., HR, etc.

6.2 The induction of degree holder Engineer in Communication, ATC, Electronics and Engineering (Civil) and (Electrical), Fire services be made as Jr. Executive (E-1) (wherever applicable). After successful completion of prescribed training, they may be inducted in the cadre.

6.2.1 Pay scales of Jr. Executive (E-1) and Manager (E-3) will be granted along with other admissible allowances to those appointed by direct recruitment to Jr.Executive (E-1) and Manager (E-3) grades respectively instead of stipend.

However, induction at NE-6 level in ATC, Communication and Electronics shall be made initially as trainees and, they will be given stipend and not pay scale till they successfully complete the prescribed training.

6.2.2. The selected trainees before joining shall have to furnish prescribed amount of bond, wherever applicable.

6.3 The detailed qualification and the kind of experience required for posts filled through DR will be specified with reference to the requirement of each post. These are broadly specified in Annexure-I (Executives) & Annexure-II (Non-Executives). The education qualification / experiences for direct recruitment / promotions for employees joined prior to 29.08.2011 to the various grades in the executive cadres are indicated in Annexure-III.

6.4 Direct Recruitment of sports personnel to above categories will be as per the AAI Sports Policy.

6.5 In case of any requirement for induction of professionally qualified people as Trainees for a specific period, they will be taken from Govt./Professional Institutes as recognized by AICTE without any commitment for regular employment against the sanctioned posts.

7. JOB SPECIFICATIONS:

The job specification for various posts including the induction level posts will be broadly as per Annexure-I & II and as may be prescribed by the Competent Authority from time to time. The job specifications can be amended from time to time considering the job demand/specialization required for each cadre/discipline subject to the approval of the Chairperson.

8. MODE OF SELECTION:

(i) The mode of selection to be generally observed for recruitment to posts at the induction levels will be as indicated below:

Levels	Cadres	Mode of Selection
Group 'A'	E-6	Screening which includes written test and Interview.
	E-3	Written Test and Interview.
Group 'B'	E-1	Written Test
	NE-6	Written and Trade Test as applicable.

Group 'C'	NE-5	Written and Trade Test as applicable.
	NE-4	Written and Trade Test as applicable.
Group 'D'	NE-1	Trade Test

(ii) For recruitment to professional categories i.e. CNS, Electronics, Finance, Engineering, Law, Technical (Equipment/Technical merged w.e.f. 20.10.2011), Architecture and CP&MS, the weightage shall be as follows:

- (a) 70% questions on subjects relating to educational qualifications prescribed for the post; and
- (b) 30% on General Knowledge, General Intelligence, General Aptitude, English, etc.

(iii) For recruitment to all other categories including ATC, the weightage shall be as follows:

- (a) 50% questions on subjects relating to educational qualifications prescribed for the post; and
- (b) 50% on General Knowledge, General Intelligence, General Aptitude, English, etc.

(iv) For recruitment at E-1 level in the discipline where eligibility criteria is Engineering Graduate only, applications will be invited with valid GATE score of last two years and selection will be made as per merit list prepared based on GATE score of applied candidates. In respect of recruitment at E-1 level in other disciplines, where eligibility requirement is other than the Engineering Graduate, selection will be on the basis of merit in the online examination conducted by AAI.

(v) Recruitment of JE (ATC)/Fire etc. will be subject to qualifying the voice test/trade test, physical measurement and endurance tests, as applicable.

9. CONSIDERATION OF DEPARTMENTAL CANDIDATES AGAINST OPEN ADVERTISEMENT (I.E. DIRECT RECRUITMENT THROUGH ADVERTISEMENT AND BY NOTIFICATION TO THE EMPLOYMENT EXCHANGE).

9.1 Departmental candidates are eligible to compete with the external candidates provided they fulfil the specification(s) as prescribed for the post(s) advertised.

9.2 Departmental candidates will be considered along with outsiders on merit, and may be allowed relaxation in age by maximum 10 years. They will also be given due weightage for their relevant experience within the organization.

9.3 Departmental candidates possessing recognized degrees obtained through part-time / correspondence/distance education mode shall be eligible to appear in the Direct Recruitment examination conducted against vacancies at various levels/cadres in the organization.

10. AGE: The maximum age limit for each post will be prescribed in the 'Direct Recruitment' specifications which will be relaxed as per Govt. policy in the case of SC/ST/Other Backward Classes, Ex-Servicemen, compassionate appointment and the employees of the Authority.

10.1 Fee: Fee will be payable for Direct Recruitment / Departmental Competitive Recruitment or recruitment through interview as prescribed from time to time. Women candidates are exempted from payment of fees in Direct Recruitment, Departmental Competitive Recruitment or recruitment through interview.

11. FIXATION OF PAY ON DIRECT APPOINTMENT FOR NEW ENTRANTS/DEPARTMENTAL CANDIDATES:

11.1 NEW ENTRANTS:

11.1.1 Initial pay of a candidate selected for appointment against a direct recruitment post will ordinarily be fixed at the minimum of the scale of pay of the post to which he/she is appointed. However, higher initial pay may be given on the merits of each case but not exceeding three increments. While recommending the initial pay fixation on appointment against DR posts to deserving candidates, the Selection Committee will take into consideration the qualifications, experience, merit performance in the interview and the existing emoluments of the candidate.

11.1.2 Where any person appointed to a post to which a time scale is applicable and he/she has been in service in any Department of the Central or any State Government or any Public Sector Undertaking immediately preceding such appointment or there are other sufficient grounds, the Appointing Authority/Selection Committee may in its discretion fix the pay of the post at which

the pay was last drawn by him/her in such department or undertaking to grant him/her a higher starting salary as may be deemed proper.

11.2 DEPARTMENTAL CANDIDATES:

11.2.1 Pay of a Departmental candidate selected for appointment to a higher post in DR quota will be fixed by adding one notional increment. In case the pay so arrived at is less than the minimum of the higher pay scale, then the pay of the employee will be fixed at the minimum of the higher pay scale.

11.2.2. In case a departmental candidate on his appointment to the higher grade wishes to get his pay in the higher grade fixed after drawing his next increment in the lower grade, he/she may give an option within one month of his appointment to the higher grade. The option once exercised will be final and irrevocable.

11.2.3 The departmental candidates who have appointed under DR quota are entitled for following benefits:

- (a) Transportation of personnel effects, travelling allowance, packing allowance and transportation of conveyance allowance as per provisions of AAI TA/DA Regulations 2003 or amended from time to time (Excluding transfer grant, DA on transfer & joining time.)
- (b) Past service rendered by them will be counted for the purpose of grant of HBA & Car Advance / Computer Advance.

12. RESERVATIONS AND CONCESSIONS TO SC/ST/OTHER BACKWARD CLASSES, PERSONS WITH DISABILITIES AND EX-SERVICEMEN.

The directives of the Government concerning reservations of posts and concessions allowed to candidates belonging to Scheduled Caste/Scheduled Tribes/other Backward Classes/ Ex-servicemen, PWD persons etc. as notified by the Government from time to time will be strictly followed by the notified appointing authorities.

13. SPECIAL DISPENSATION IN DIRECT RECRUITMENT (DR) TO SPECIFIC CATEGORIES OF PERSONS:

13.1 Certain categories of persons will be allowed special dispensation in appointments to direct recruitment posts as specified below:

(i) EXPROPRIATED LAND OWNERS :

Individuals whose land is acquired for setting up the Authority's Projects and who are consequently deprived of their livelihood will be given due consideration in employment against the sanctioned posts in DR quota in any Group 'C' or 'D' posts provided they meet the prescribed specifications in accordance with the Government policy.

(ii) DEPENDANTS OF DECEASED EMPLOYEES :

The dependent of a deceased employee will be eligible for consideration for appointment in the Authority on need-cum-economic status basis against an available direct recruitment vacancy in any Group 'C' or 'D' post commensurate with his/her qualifications and experience. Priority will, however, be given to dependents of those employees who die as a result of an accident while on duty. The broad parameters which will be considered in this regard are –

- a. income of the family of the deceased employee;
- b. educational qualifications of the dependent member of the deceased employee seeking employment;
- c. number of dependents, and
- d. assets & liabilities left by the deceased employee.

The request for compassionate appointment will be considered even if the name of a dependent is not sponsored by the Employment Exchange or if he/she has not applied against any advertisement provided the applicant is otherwise eligible. Non-existence of an earning member in the family of the deceased employee will be an important criterion in this regard. The Competent Authority may specify any other parameters, to determine the eligible criteria. For purposes of this concession, the 'dependents' mean only sons (or adopted son), unmarried daughters (or adopted daughter) or widow. 'Deceased employee' means an employee who dies while in Authority's service. Compassionate appointment will not exceed 5% quota of Direct Recruitment posts in Group 'C' and 'D' grades in a recruitment year.

While appointing the dependents of the deceased employee on compassionate grounds, an undertaking may be taken that they would take care of the family of the deceased employee and failure to maintain the family may result in termination of their service by the competent authority.

(iii) OUTSTANDING SPORTS PERSONS:

Consistent with the Authority's objective of all round development of human personality and to provide encouragement to the activities and programs of the Authority in the area of sports, sport persons of repute may be recruited with the prior approval of the Chairperson in respect of the sports in which the Authority has developed its own teams for participation in Public Sector Undertaking Sports' tournaments or other tournaments. Such recruitment will be made only against the sanctioned strength in DR Quota in accordance with the Sports Policy enunciated by the Authority subject to the following terms and conditions:

- (a) Recruitment of such sports persons will be made commensurate with their relevant experience and possessing the qualifications required/specified for entry to the grade to which he/she is sought to be recruited.
- (b) In order to be eligible for selection under this special recruitment, candidates should have represented the Country and/or State in a recognized Championship/Tournament at State, National and/or International level at least during the three years preceding the date of appointment.
- (c) Physical fitness of such sports persons selected for special appointment should be of the highest standard and the upper age limit shall be 25 years.

14. SOURCES OF DIRECT RECRUITMENT (DR):

- 14.1 Recruitment to posts at induction and other levels will normally be made from the sources mentioned below.
- 14.2 Employment Exchanges for posts as prescribed in the Employment Exchanges (Compulsory Notification of Vacancies) Act, 1959 and/or Government directives issued from time to time.
- 14.3 Direct recruitment by advertisement in the Press/Electronic Media
- 14.4 By considering departmental candidates meeting the specified requirements.
- 14.5 From reputed Engineering / Management Institutes by Campus interviews and through GATE
- 14.6 Deputationists from the Central/State Governments/Union Territories and the Public Sector Undertakings.
- 14.6 (1) The deputationists taken through a regular process of selection may be considered for absorption subject to meeting the requirement of R&P Regulations.
- 14.7 By making reference to recognized Associations/Agencies who maintain rosters of suitable persons in different skills for promotion and welfare of Scheduled Castes/Scheduled Tribes/Other Backward Classes, Ex-servicemen, Persons with Disability and other similar special categories.
- 14.8 Any other sources as approved by the Competent Authority in exceptional circumstances.

Note: i. AAI has introduced a Lateral Movement Policy to induct suitable employees from one department to another in same level.

- ii. AAI also has introduced internal deputation policy (IDP-2014) to induct suitable employees to different departments at one level higher.

15. PROCEDURE FOR RECRUITMENT TO DR POSTS:

- 15.1 It will be necessary first to send a requisition to the concerned Employment Exchange for filling up a DR vacancy in Group 'C' & 'D' posts in accordance with the instructions prescribed in Rule 4 of the Employment Exchanges (Compulsory Notification of Vacancies) Rules, 1960 as amended from time to time and in case the Employment Exchange fails to make available suitable candidates within a fortnight, the post may be advertised.
- 15.2 Where a post is to be filled by direct recruitment, the respective HR Deptt. will release an advertisement in the Press inviting applications from candidates fulfilling the eligibility conditions of the post. Recruitment will be resorted to only against duly sanctioned posts as per the requirement of the department concerned. While releasing the advertisement, the job specifications, the educational qualifications and experience required for the post and reservation details shall be clearly mentioned.
- 15.3 All posts at E-1 level and above will be considered as 'Centralized Cadres' and recruitment to these posts will be made by the Corporate Office.

- 15.4** All posts upto NE-10 level will be considered as Region/Corporate Hqrs./Field posts unless otherwise specified in respect of a particular post and recruitment to these posts will be made by the appointing authorities concerned.
- 15.5** All applications for direct recruitment shall be scrutinized by the HR Department concerned. The HR Department will prepare a list of applicants who fulfil the prescribed eligibility conditions and submit the same to the Appointing Authority.
- 15.6** With the approval of the Competent Authority, a Selection Committee will be constituted for selection of suitable candidates. The Selection Committee shall consist of not less than five members including the SC/ST/Other Backward Classes representative, representative of minority community wherever necessary in accordance with the Govt. policy. Officers on the Selection Committee will be at least two scales above the post for which the recruitment is to be made.
- 15.7** The number of candidates to be considered for filling up the vacancies by direct recruitment & 25% DE quota will normally be five times the number of vacancies to be filled and where the numbers of such candidates are less than five times the vacancies to be filled, all the qualified candidates shall be considered by the Selection Committee. However, where the vacancies to be filled by direct recruitment are limited and the number of candidates who apply and fulfil the prescribed criteria are more, the criteria for selection of candidates may be revised with the approval of the Competent Authority regarding the number of candidates to be called for interview.
- 15.8** The qualification marks in the written/competitive exam for various posts shall be 50% marks for General & OBC candidates and 40% marks for SC/ST candidates.
- 15.9** The Selection Committee shall judge the suitability of candidates on the basis of written examination/practical test where prescribed and/or interview as may be decided by the Competent Authority.
- 15.10** The Selection Committee shall submit to the Appointing Authority a list recommending the names of the candidates found suitable for appointment in the order of merit.
- 15.11** The Appointing Authority shall consider the recommendation of the Selection Committee and pass such orders as deemed fit. Where the Appointing Authority does not accept any recommendation of the Selection Committee, the Appointing Authority shall record the reasons thereof in writing, and submit the case to Chairperson for a final decision.
- 15.12** Appointments will be made in the order of merit as given in the said list and the orders will be issued by the HR Department concerned.
- 15.13** After issue of appointment letters according to availability of vacancies, the names of the remaining candidates in the said list shall be kept for consideration to fill up vacancies which may arise in future within one year from the date of approval of panel by the Appointing Authority subject to its being extended for a further period not exceeding six months for reasons to be recorded in writing by the Competent Authority.

SECTION-III

CRITERIA, BENCH-MARK, COMPOSITION OF DPCS FOR PROMOTION

- 16. CRITERIA AND BENCH-MARK FOR PROMOTIONS TO VARIOUS GRADES IN EXECUTIVE AND NON-EXECUTIVE CADRES (*detailed procedure is at Annexure-IV*):**

a) For Promotion from Joint GM(E-7) to GM(E-8) and GM(E-8) to ED(E-9).

The bench mark for promotions to the grade of GM(E-8) and ED(E-9) will be VERY GOOD. The officers shall be empaneled in accordance with the select list drawn by the DPC based on ACRs, length of service in the next below grade and interview.

For selection to the posts where the criteria is interview, there will be two stage screening.

b) For Promotion to the level of DGM(E-6) and Joint GM (E-7):

The bench mark for promotions to the grade of DGM (E-6) and Joint GM (E-7) will be VERY GOOD. (This will ensure element of higher selectivity in comparison to promotions to the grades lower than the aforesaid level where the bench-mark as indicated below, shall be 'Good' only). The DPC, for promotions to the said grades/posts, will give one of the following overall grading's to the officers who are in the consideration zone:

- i) OUTSTANDING
- ii) VERY GOOD

- iii) GOOD
- iv) AVERAGE
- v) UNFIT

While drawing up the Select Panel for promotion, officers graded as 'OUTSTANDING' will be placed en-bloc senior to the officers who are graded as 'VERY GOOD' provided they are within the number of vacancies for which the DPC is held. Since the bench-mark is 'VERY GOOD' for promotions to the grade of DGM and Joint GM the officers getting overall grading's lesser than 'VERY GOOD' will not be empanelled.

c) For promotions from the level of Junior Executive (E-1) to the level of Sr. Manager (E-4):

For promotions to the post of Asstt. Manager (E-2) up to the grade of Sr. Manager (E-4), the bench-mark will be 'GOOD'. The DPC, for promotion to posts/grades in these categories, grade officers as OUTSTANDING, VERY GOOD, GOOD, AVERAGE and UNFIT as in Para 16(b) above. While drawing up the Select Panel for promotion, officers graded as 'OUTSTANDING' will be placed en-bloc senior to those officers who are graded as 'VERY GOOD', and the officers graded as 'VERY GOOD' will be placed en-bloc senior to all the officers graded as 'GOOD', provided they are within the number of vacancies for which the DPC is held. Similarly, for placing Sr. Manager (E-4) to Asstt. Gen. Manager (E-5) the bench mark will be "GOOD".

d) For Promotions in the Non-Executive Grades:

Promotion to all these grades will be on the basis of seniority-cum-fitness subject to the rejection of 'UNFIT'. The DPC will therefore grade the officers as 'FIT' or 'UNFIT' on the basis of performance as reflected in their Performance Appraisal Reports (PARs) for the relevant period, and subject to qualifying test wherever prescribed.

17. DPC – COMPOSITION AND METHODOLOGY OF ASSESSMENT:

- 17.1** The Departmental Promotion Committee (DPC) will be constituted for selection of suitable candidates with respect to the level of posts and the representatives of SC/ST will be included/co-opted wherever applicable as per the guidelines on the subject. The members of the DPC will be at least two levels higher than the posts for which the DPC is conducted wherever possible. Where the posts are to be filled up on the basis of interview, an outside expert will also be associated with the DPC/Selection Committee.
- 17.2** Each Departmental Promotion Committee should decide its own method and procedure for objective assessment of the suitability of the candidates who are in the consideration zone for promotion.

18. INTERVIEW AND TEST:

- 18.1** Wherever interviews are prescribed, the weightage would be given to PAR ratings, seniority and interview in order to ensure greater selectivity in the matter of promotions and for having uniform procedures for assessment. DPC should decide its own method and procedure for objective assessment of the suitability of the candidates.

18.2 Scheme for award of marks by DPC where there is interview:

- (1) DPCs, where there is interview, shall prepare the panels for promotions on the following structured scheme for award of marks:
- (a) There shall be a total of 100 marks, which shall be allocated as follows:
- | | | |
|--|---|-------------------|
| (i) PARs | - | 50 |
| (ii) Special Attributes & Experience (SAE) | - | 25 |
| (iii) Interview | - | 25 |
| | | ----- |
| Total | | <u>100</u> |

Note:- (1) Only those officers who secure a minimum of 40 out of 75 marks (for PARs and SAE) will be called for interview by the DPC.

(2) Overall pass marks (for PARs, SAE and interview), where the benchmark is 'Very Good, shall be 65%.

(b) Marks for PARs will be as follows:

		<u>Marks</u>
Outstanding	-	10
Very Good	-	08
Good	-	06
Average	-	03

Note: (1) Where the benchmark is 'Very Good', at least four out of five PARs should be 'Very Good' or above.

(2) Maximum marks for PARs will be 50 marks.

(c) For Special Attributes and Experience (SAE), a maximum of 25 marks shall be awarded as follows:

		<u>Marks</u>
Experience	-	10
Additional/higher qualification	-	10
Outstanding contribution/Achievements	-	05

		<u>25</u>

- (d) During interview, the DPC shall award a maximum of 25 marks taking into account the parameters viz., knowledge of subject, rules and procedures, qualities/skills and personality. However, the DPC may not indicate marks for each parameter separately and may instead choose to award overall marks only.
- (e) (i) The DPC will consider the eligible candidates in two stages. In the first stage, consideration will be by screening of candidates for interview through circulation of papers to DPC members and during the second stage, DPC will formally meet to interview the candidates.
- (ii) Only those officers who secure a minimum of 40 out of 75 marks (for PAR and SAE) will be called for interview by the DPC.
- (iii) The zone for interview will be $2 \times 'x' + 4$ ('x' stands for number of vacancies) and it will be arrived at by screening of those in the eligibility list in descending order till sufficient number of candidates equal to the prescribed zone $2x+4$ of those who secure a minimum of 40 out of 75 is reached (after elimination of candidates who do not get a minimum of 40 out of 75) for consideration by the DPC at the second stage by interview.
- (f) After interview, the DPC will, keeping in view the number of vacancies, prepare the select panel in terms of the merit position based on the total marks obtained (for 'PARs, SAE and Interview) by those who were assessed suitable, i.e. who secured a total of 65% marks and above and their seniority will be determined accordingly.
- (g) If after interview sufficient number of officers with the required benchmark of 65% marks are not available among those who were called for interview then the DPC will prepare the select panel in terms of merit position based on the total marks obtained by those who secured a minimum of 65% marks and above and for the unfilled vacancies, a fresh DPC will be held in two stages as already stated above. This DPC will consider eligible candidates starting from the one who is next to the last candidate already considered by the previous DPC. Thus, those already considered will not be considered again by the fresh DPC. This process will continue till all the unfilled vacancies are filled in the same year.
- (h) A proforma to be used by DPCs for the above stated purpose is as per Annexure-V
- (i) The above procedure shall be applicable for selection to the ex-cadre posts also where there is interview and benchmark is 'Very Good'.

- (j) * For promotion to the grade of DGM(E-6) and above, while the benchmark will be 'Very Good', the DPC shall ensure that out of the five years PARs, at least four are 'Outstanding' for grading the officer as 'Outstanding' and at least four are 'Very Good' or above for grading the officer as 'Very Good'.

18.3 The selection process of Regional Executive Director/ Airport Director Grade I to Grade-IV (ex-cadre) had been amended w.e.f. 17.02.2017 with a view to create a pool of pre-qualified and pre-selected REDs and APDs which would enable to simplify the process of selection. Further, the process will facilitate appointment of incumbents from the panel as and when need arises. The salient features of the amended selection process for empanelment of RED/APD Grade-I to IV are as under:

- (i) **PAR grading** PAR grading of last five years will be taken and maximum of 50 marks will be awarded for selection of RED/APD Grade-I. Grade-III and Grade IV and maximum of 40 marks (80% weightage) will be awarded for APD Grade-II. The candidates should have at least 4 VG grading & for 'Outstanding', 'Very Good', Good, Average marks allotted will be 10,08,06 and 03 respectively.
- (ii) **Experience** – the minimum prescribed experience as service weightage will not be awarded any marks. However, additional completed year of experience over and above the prescribed experience shall get one marks each for every completed years of service subject to maximum of 5 marks.
- (iii) **Qualification** - The multiple qualifications acquired shall be counted only one time against each category of marks. The qualification prescribed for selection to the post will not be awarded any marks. However, additional qualification acquired (if any) i.e. PG Degree/Ph.D will be awarded 05 marks & for any other diploma qualifications of one year duration, 02 marks subject to a maximum of 05 marks. Under this head marks thus allotted shall be either 5 or 2 depending upon the qualifications so acquired and not both.
- (iv) The selection process of APD-II will constitute that candidates are required to make a Case Study Presentation on a pre-determined subject and there will also be a first stage interview with a combined marks of 15. The PAR grading weightage will be 80% (i.e. maximum of 40 marks against PAR grading).
- (v) The qualifying marks for First Stage DPC shall be 40 out of 60 for selection of RED/APD Grade-I, Grade-III and for Grade-IV. However, for APD Grade-II, the qualifying marks will be 42 out of 65.
- (vi) The second stage DPC shall consist of interview and the maximum marks for RED/APD Grade-I, Grade-III and Grade-IV shall be 40; while for APD Grade-II, it shall be 35.
- (vii) The qualifying marks for consideration of selection and for empanelment after end of First and Second Stage DPC & Selection Interview will be 65 marks.
- (viii) The validity of the panel shall be for one year extendable for one more year.
- (ix) The empanelment process shall be conducted every year from January to March.
- (x) The eligibility of applicant will be counted as on 30th June of current year.
- (xi) The Proforma indicating allotment of marks as amended for the selection process are at Annexure VI.
- (xii) For selection process of GM level and ED level for cadre post shall continue to be as per the existing process.

19. FORMATION OF CLUSTERS FOR PROMOTIONS:

19.1 With a view to ensuring regulated promotions and to avoid stagnation due to lack of adequate promotional avenues, the following clusters in various grades have been formed:

<u>EXECUTIVES</u>	<u>NON-EXECUTIVE</u>
i) E-6 & E-7*	NE-8 & NE-9
ii) E-4 & E-5	NE-6 & NE-7
iii) -----	NE-4 & NE-5**
iv) -----	NE-1 to NE-3

* Subject to Para-21(iii) of these Regulations.

** Applicable in grades other than those prescribed in NE-5 grade in Para-6.1(ii) of these Regulations.

- 19.2** The promotion of staff in the cluster will be made within the total number of posts earmarked in the cluster. The posts in the cluster can be operated at higher level within total number of posts in the cluster. The promotion of staff from one cluster to another will, however, be subject to vacancy arising in the higher cluster, and the employee meeting other norms/specifications prescribed for promotion, from time to time.
- 19.3** In case of placements/promotions within the cluster, there will be no change in the seniority as determined through DPC for entering into the cluster or the substantive level. For promotion from one cluster to the next, the eligibility will be considered on the basis of seniority, as established at the time of entering into that cluster and following set DPC procedures.
- 19.4** The reservations for SC/ST/PWD will be followed as per the Presidential Guidelines at the time of promotions from one cluster to another.

SECTION - IV

DEPARTMENTAL PROMOTIONS AND RELATED MATTERS

20. PROMOTIONS IN THE EXECUTIVE & NON-EXECUTIVE GRADES:

- 20.1** So as to rationalize inter discipline promotion opportunities, there will be an exhaustive annual review before commencement of promotion proceedings by Manpower Advisory Board consisting of Chairman and Whole-Time Members which will determine the number of posts required to be filled in various levels/clusters of different disciplines taking into account the operating sanctioned strength, men in position and number of eligible candidates in each grade.
- 20.2** It will be essential to qualify departmental training courses/examination for promotion to next higher grade in disciplines where such qualifying training / examination are prescribed.
- 20.2.1** The criteria followed for promotions will be made applicable in placement/SG also with regard to disciplinary/vigilance clearance. Also the criteria of benchmark wherever applicable shall be considered for placement/SG.
- 20.3** Vacancies in different categories of posts in the Authority in the promotion quota will be filled, as detailed at Sl.No. 21 of these Regulations.

21. PROMOTIONS - EXECUTIVE GRADES (GROUP 'A' & 'B' POSTS):

GROUP 'A' POSTS:

- i) **GENERAL MANAGER (E-8) [PRE-REVISED - ₹ 20500-26500] [REVISED – ₹ 51300-73000] TO EXECUTIVE DIRECTOR (E-9) [PRE-REVISED - ₹ 23750-28550] [REVISED- ₹ 62000-80000] - 100% PROMOTION**

General Manager (E-8) with 5 years regular service in the grade will be eligible for promotion to the grade of Executive Director (E-9) subject to recommendation of the Selection Committee based on the interview and prescribed bench-mark of VERY GOOD.

- ii) **JOINT GENERAL MANAGER (E-7) [PRE-REVISED - ₹ 18500-23900] [REVISED – ₹ 43200-66000] TO GENERAL MANAGER (E-8) [PRE-REVISED - ₹ 20500-26500] [REVISED – ₹ 51300-73000] - 100% PROMOTION**

For promotion to the post of General Manager (E-8), any Jt. General Manager (E-7) with a minimum of one year's regular service in the grade with a combined regular service of five years as Dy. General Manager (E-6) and Jt. General Manager (E-7) will be eligible and on the recommendation of the Selection Committee based on interview and the prescribed bench-mark of VERY GOOD.

Vacancies in posts in the grade of GM and above in the common disciplines shall be filled as follows:

- (i) The number of vacancies to be filled by promotion in each common discipline in each grade in both the divisions shall be combined and officers in the respective feeder grade in both the divisions shall be considered for promotion.
- (ii) A combined eligibility list of officers in the feeder grade in both the divisions shall be prepared, based on the date of regular appointment in the feeder grade subject to maintenance of inter-se seniority of those belonging to the same division. If the date of appointment in the feeder grade of an officer in a particular division is the same as that of an officer in another division, then their inter-se position shall be determined on the basis of their date of regular appointment in the lower grade(s) and if it is also the same, then it shall be decided by their date of birth, i.e., the elder will be placed above the younger.

- (iii) Officers who were appointed to the feeder grade subject to acquiring passing certain educational qualification shall not be considered eligible unless they have already acquired/passed the said educational qualification as on the prescribed crucial date of eligibility for consideration for promotion.

Note: i) *The above has become redundant after implementation of common seniority w.e.f. 01.02.2005 in all grades but implemented in year 2013.*

ii) *The employees who were appointed prior to the common R&P Regulations with effect from 01.02.2005 will be eligible for promotion as per their the then induction level qualification(s), etc.*

iii) DY. GENERAL MANAGER (E-6) [PRE-REVISED - ₹ 17500-22300] [REVISED – ₹ 36600-62000] TO JOINT GENERAL MANAGER (E-7) [PRE-REVISED- ₹ 18500-23900] [REVISED – ₹ 43200-66000]

a) Promotion with designation against two-third posts of DGM:

Two-third posts of DGM will be operated as Joint GM as a functional post in the respective discipline. DGMs with three years' regular service in the grade will be eligible for normal promotion against these posts subject to DPC recommendation based on the prescribed bench-mark of VERY GOOD.

b) Placement in Joint GM scale as DGM (SG):

DGMs not promoted/covered against vacancies of Joint GMs will be placed in E-7 scale as DGM (SG) after completion of five years' regular service in the grade subject to the condition that there is no disciplinary case pending against them and their performance is satisfactory.

iv. ASSISTANT GEN. MANAGER (E-5) [PRE-REVISED - ₹ 16000-20800] [REVISED – ₹ 32900-58000] TO DY.GENERAL MANAGER (E-6) [PRE-REVISED - ₹ 17500-22300] [REVISED– ₹ 36600-62000] - 100% PROMOTION (WITH ENABLING PROVISION UPTO 25% DR)

- a) (i) *Assistant General Manager (E-5) with 2 years regular service in the grade will be eligible for promotion to DGM (E-6) subject to possessing requisite professional/specialized qualification as may be prescribed for each discipline viz. B.Tech/B.E/MBA or equivalent and DPC recommendation on the prescribed bench-mark of VERY GOOD (atleast four out of five ACR's should be outstanding / very good to rate the officer as outstanding / very good).

(ii) In case of non-availability of suitable internal candidates for promotion to the grade of DGM (E-6), the management will have the discretion to fill posts upto 25% from outside, on the basis of prescribed qualifications and experience, as provided in Para-6.1 of these Regulations.

v) PLACEMENT IN ASSTT. GEN. MANAGER (E-5) [PRE-REVISED - ₹ 16000-20800] [REVISED – ₹ 32900-58000]:

Senior Managers with 3 years of regular service in the grade will be placed (with pay fixation benefit)* in the grade of Asstt. Gen. Manager (E-5) provided that no disciplinary case is pending and performance is satisfactory.

vi) MANAGER (E-3) [PRE-REVISED RS.13000-18250] [REVISED – ₹ 24900-50500] TO SENIOR MANAGER (E-4) [PRE-REVISED - ₹ 14500-18700] [REVISED – ₹ 29100-54500] - 100% PROMOTION

Manager (E-3) with 3 years regular service in the grade will be eligible for promotion to Sr. Manager (E-4) grade, subject to DPC recommendations based on the prescribed bench-mark of GOOD.

vii) ASSISTANT MANAGER (E-2) [PRE- REVISED ₹ 10750-16750] [REVISED – ₹ 20600-46500] TO MANAGER(E-3) [PRE REVISED - ₹ 13000-18250] [REVISED – ₹ 24900-50500] - 75% PROMOTION

Assistant Manager (E-2) with 3 years regular service in the grade will be eligible for promotion to Manager (E-3) grade subject to DPC recommendation based on the prescribed bench-mark of GOOD.

* With effect from 01.01.2015, the qualification for promotion to the grade of Manager (E-3) shall be the qualification prescribed for direct recruitment as Jr. Executive (E-1). Employees who do not possess the qualification prescribed for direct recruitment to E-1 shall have to acquire the said qualification before 01.01.2015

* 2 yrs. MBA degree obtained by the employee's upto 12.01.2012 with prior permission through Part Time / Distance Education/Correspondence mode including lateral entry subject to recognition of DEC/UGC/AICTE may be taken on record.

The MBA degrees being pursued on lateral entry basis beyond 12.01.2012 through any mode shall not be valid for any purpose in the organization.

GROUP 'B' POSTS

viii) JUNIOR EXECUTIVE (E-1) AND SR. SUPDT. (NE-9) TO ASSISTANT MANAGER (E-2):

- a) 50% posts of AM (E-2) will be filled by promotion from JE (E-1 level subject to vacancies and meeting other norms. The eligibility criteria will be three years regular service in the grade.
- b) The remaining 50% posts of Assistant Manager (E-2) will be filled by departmental promotion from Sr. Superintendent (NE-9) as follows:
 - (i) 25% by DPC with eligibility criteria of 3 years regular service in the grade of NE-9 on the basis of seniority-cum-fitness for which the qualification requirement will be as prescribed for NE-6.
 - (ii) 25% through qualifying test and interview with eligibility criteria of 3 years regular service in the grade of NE-9 with qualification as prescribed for NE-6.
 - (iii) Employees in NE-9 will be placed in E-2 as Selection Grade on completion of 08 years regular service with pay fixation benefit w.e.f. 01.02.2010.
 - (iv) The seniority of such employees placed in E-2 scale will be maintained in NE-9 till their promotion as Assistant Manager (E-2) scale on regular basis.
 - (v) They shall have All India Transfer liability and their services will be utilized to discharge the responsibilities of Assistant Manager and also for multi-skilling.
 - (vi) With effect from 01.01.2015, the qualification for promotion from Sr. Superintendent (NE-9) to Assistant Manager (E-2) will be the qualification prescribed for direct recruitment to NE-6. Those already in the grade of Sr. Superintendent (NE-9) and do not possess the qualification prescribed for direct recruitment to NE-6 will have to acquire the said qualification before 01.01.2015.
 - (vii) In case of non-availability of candidates in NE-9, posts of E-2 level can be filled up from E-1 and AAI Board may be kept informed regarding the need for filling up of posts from E-1 whenever the same is resorted to.
- c) 25% of Jr. Executive (E-1) posts will be filled by Non-Executives from all trades (disciplines) having the qualification prescribed for direct recruitment to Jr. Executive (E-1) subject to passing written test/qualifying GATE, and meeting other norms.
- d) Where vacancies at E-2 level remain unfilled because of non-availability of departmental candidates, Management may introduce a scheme to induct professional/qualified personnel at E-1 level.
- e) The Sr. Supdt.(NE-9) and equivalent not interested for promotion, not eligible for promotion to E-2 will be placed in NE-10 scale on completion of 6 years service subject to satisfactory service/PAR norms.
- f) Those who have been placed in NE-10 scale for want of prescribed qualification and subsequently acquire the requisite qualification for promotional scale of E-2 can be considered for promotion on acquiring the additional qualification, subject to norms prescribed.
- g) Placement with pay fixation benefit will be allowed from the grade of Jr. Executive (E-1) to the grade of Asstt. Manager (E-2) on completion of three years regular service.
- h) Anomaly in pay fixation of a senior with reference to his junior will be decided under FR-22 c (a) (i).

22. PROMOTIONS - NON-EXECUTIVE GRADES (GROUP 'B', 'C' AND 'D' POSTS)

- i) **SR. SUPDT. (NE-9) (PRE-REVISED - ₹ 8000-16340) (REVISED - ₹ 17000-39500) TO SR. SUPDT. (SG)-(NE-10)-(PRE-REVISED- ₹ 9000-18000) (REVISED - ₹ 18500-40000)**

Sr. Supdt. (NE-9) and equivalent, not interested in their promotion or not eligible for promotion to the Executive posts, will be eligible for placement in NE-10 scale on completion of six years regular service

in NE-9 grade subject to the condition that no disciplinary case is pending and the performance is satisfactory.

- ii) **SUPERINTENDENT (NE-8) [PRE-REVISED - ₹ 7200-14460] [REVISED – ₹ 16000-38900] TO SENIOR SUPERINTENDENT (NE-9) (PRE-REVISED - ₹ 8000-16340) (REVISED – ₹ 17000-39500) - (CLUSTER POSTS)**

Superintendent(NE-8) with 2 years regular service in the grade will be placed in the scale of NE-9 without pay fixation benefit within the total number of posts sanctioned for NE-8 and NE-9 subject to the condition that no disciplinary case is pending and the performance is satisfactory. The posts in the cluster can be operated at the higher level within the total number of sanctioned posts in NE-8 and NE-9.

- iii) **SUPERVISOR (NE-7) [PRE-REVISED - ₹ 6500-12860] [REVISED- ₹ 15000-35500] TO SUPERINTENDENT (NE-8) [PRE-REVISED - ₹ 7200-14460] [REVISED – ₹ 16000-38900]**

Supervisor (NE-7) with 3 years regular service in the grade will be eligible for promotion to NE-8 grade subject to availability of vacancy with pay fixation benefit against the existing strength as may be re-appropriated subject to fitness, written test and suitability, wherever applicable.

The benefit of combined service of 3 years in NE-6/NE-7 for promotion to NE-8 subject to availability of vacancy is admissible only to those employees who were in NE-6 prior to 01.08.2001 and not to others.

Supervisor (NE-7) not getting promotion to Superintendent (NE-8) for want of vacancies may be placed in the NE-8 scale as Supervisor 'SG' on completion of 6 years' service in NE-7 with pay fixation benefit.

- iv) **SENIOR ASSISTANT (NE-6) [PRE-REVISED - ₹ 6300-12060] [REVISED – ₹ 14500-33500] TO SUPERVISOR (NE-7) [PRE-REVISED- ₹ 6500-12860] [REVISED- ₹ 15000-35500] - CLUSTER POSTS**

Sr. Assistant (NE-6) with 2 years regular service in the grade will be placed as Supervisor in the pay scale (NE-7) without pay fixation benefit within the total number of posts sanctioned for NE-6 and NE-7 subject to the condition that no disciplinary case is pending and the performance is satisfactory.

The posts in the cluster can be operated at the higher level within the total number of sanctioned posts in NE-6 and NE-7.

Employees in position as on 31.07.2001 having line of promotion from NE-6 to NE-8 or NE-6 to NE-9 shall be granted promotion, accordingly, as one time measure against supernumerary posts in NE-8 or NE-9 as the case may be on completion of 8 years regular service in NE-6. On such promotion, the employees will be entitled for pay fixation benefit. However, such promotions will be granted to them subject to their giving irrevocable written undertaking that they will follow this channel of promotion. In such cases while the promotion will be retrospective from the date of eligibility, the actual financial benefit will be allowed only from 01.02.2010.

On promotion to NE-8/NE-9, as the case may be, the resultant vacancies in NE-6 will be filled up on the basis of the then prescribed ratio i.e., 40:30:30. Likewise, the number of supernumerary posts being utilized at NE-8/NE-9 shall cease to exist in the event of the incumbent vacating that position on account of promotion / transfer/ retirement/ resignation/ death etc.,

The supernumerary posts so created at NE-8 or NE-9 level shall be adjusted against future vacancies as when they occur.

- (i) If officials who were in NE-6 as on 31.7.2001 and had opted for movement from NE-6 to NE-9 have, despite their option, moved under cluster from NE-6 to NE-7 and NE-8, they may also submit their request for promotion as per their original option in case they are willing to move from NE-6 to NE-8 or NE-9 directly in place of cluster promotions already availed by them. However, dual benefit is not permitted.
- (ii) In such cases, the benefit of pay fixation in NE-7 and NE-8, if any, will be adjusted.
- (iii) A vacancy register will be maintained to keep a record of such promotions being made against future vacancies and to ensure that all such promotions are, in fact, adjusted against future vacancies, as and when they arise.

The new incumbents appointed in NE-6 scale on or after 01.08.2001 will follow the normal promotion channel i.e. from NE-6 to NE-7 and onwards.

- v) **ASSISTANT (NE-5) [PRE-REVISED - ₹ 5800-10960] [REVISED – ₹ 13400-30500] TO SENIOR ASSISTANT (NE-6) [PRE-REVISED - ₹ 6300-12060] [REVISED – ₹ 14500-33500]**

a) Criteria for Promotion to NE-6 Scale in applicable disciplines/posts:

Assistant (NE-5) with 3 years regular service in the grade will be considered for promotion to Sr. Assistant in NE-6 pay scale with pay fixation benefit in applicable disciplines/posts subject to availability of a vacancy and following prescribed selection process/trade test and DPC recommendations.

Assistant (NE-5) not getting promotion for want of vacancies in Sr. Assistant (NE-6) may be placed in NE-6 pay scale as Assistant 'SG' on completion of 6 years' regular service in NE-5 with pay fixation benefit.

b) Criteria for appointment to NE-6 scale against vacancies to be filled by DR in applicable disciplines/posts :

The departmental candidates possessing the qualification prescribed for DR will be given opportunity for appointment to NE-6 scale against vacancies to be filled by DR subject to qualifying written/trade test and the prescribed selection process, before resorting to filling up of DR vacancies from outside.

vi) JUNIOR ASSISTANT (NE-4) [PRE-REVISED - ₹ 5500-10060] [REVISED ₹ 12500-28500] TO ASSISTANT (NE-5) [PRE-REVISED - ₹ 5800-10960] [REVISED ₹ 13400-30500] - CLUSTER POSTS**a) Criteria for Promotion to NE-5 scale in applicable disciplines/posts :**

Jr. Asstt. (NE-4) with 2 years regular service in the grade will be placed as Assistant in NE-5 pay scale without pay fixation benefit in applicable disciplines/posts subject to the condition that there is no disciplinary case and the performance is satisfactory.

Similarly, NE-3 employees in position on or before 31.7.2001 and fulfilling entry level qualifications will be considered for NE-5 scale in applicable discipline/posts where such channel was available to them subject to completion of 6 years combined service in NE-3 and NE-4, and subject to passing the prescribed written/trade test.

b) Criteria for appointment to NE-5 scale against vacancies to be filled by DR in applicable disciplines/posts:

The departmental candidates possessing the qualification prescribed for DR will be given opportunity for appointment to NE-5 scale against vacancies to be filled by DR subject to qualifying written/trade test and the prescribed selection process, before resorting to filling up DR vacancies from outside.

vii) SENIOR ATTENDANT (NE-3) [PRE-REVISED - ₹ 5300-9110] [REVISED – ₹ 11500-26000] TO JUNIOR ASSISTANT (NE-4) [PRE-REVISED - ₹ 5500-10060] [REVISED – ₹ 12500-28500]**a) Criteria for Promotion to NE-4 scale in applicable disciplines/posts :**

30% vacancies (15% by DPC and 15% through departmental examination) will be filled up from Group 'D' employees in NE-3 in their respective disciplines on completion of three years regular service in the grade to Group 'C' (NE-4/NE-5 as the case may be) subject to meeting prescribed qualification of NE-4, qualifying written/trade test and the prescribed selection process. In case of departmental examination, as referred above, the maximum age limit for Group 'D' employees shall be 50 years.

Sr. Attendant (NE-3) on completion of 6 years regular service in the grade will be placed as Sr Attendant (SG) in the pay scale of NE-4 with pay fixation benefit on the condition that no disciplinary case is pending and the performance is satisfactory.

b) Criteria for appointment to NE-4 scale against 20% vacancies to be filled by DR in applicable disciplines/posts:

20% of posts in Jr. Assistant (NE-4) level will be filled up amongst from Group-D employees (all disciplines) having the requisite DR qualification subject to passing the competitive test. The employees may be granted age relaxation as per rules (Relaxation of 10 years be given to eligible departmental candidates).

GROUP 'D' POSTS:

The total number of posts in Sr. Attendant (NE-3), Attendant (NE-2) and Jr. Attendant (NE-1) in each cadre will be operated in the ratio of 40:30:30 respectively (as on 01.02.2010).

viii) ATTENDANT (NE-2) [PRE-REVISED ₹ 4900-8020] [REVISED ₹ 11000-24500] TO SENIOR ATTENDANT (NE-3) [PRE-REVISED ₹ 5300-9110] [REVISED – ₹ 11500-26000]– CLUSTER POSTS

The candidates will be considered for placement against these posts on completion of 3 years regular service in NE-2 grade and passing the trade test. This will be further subject to the condition that no disciplinary case is pending and the performance is satisfactory.

NE-2 employees who could not be promoted to NE-3 scale for want of vacancies on completion of 3 years of regular service against 40% posts may be given assured promotion to NE-3 scale on completion of 6 years of regular service.

ix) JUNIOR ATTENDANT (NE-1) [PRE REVISED ₹ 4400-6920] [REVISED ₹ 10200-23000] TO ATTENDANT (NE-2) [PRE REVISED ₹ 4900-8020] [REVISED ₹ 11000-24500] – CLUSTER POSTS

Jr. Attendant (NE-1) on completion of 3 years regular service in the grade will be considered for promotion to NE-2 subject to the condition that no disciplinary case is pending and the performance is satisfactory.

NE-1 employees who could not be promoted to NE-2 for want of vacancies on completion of 3 years of regular service against 30% posts may be given assured promotion on completion of 6 years of regular service.

Wherever pay anomaly exists i.e. junior drawing higher salary than senior, the same will be decided under FR 22C (a) (i).

23. STAGNATION RELIEF SCHEME

The employees who belong either to blind alley cadre or similarly situated who are not getting promotions will be given benefit of Stagnation Relief Scheme – 2014.

24. CONSIDERATION ZONE:

i) NORMAL CONSIDERATION ZONE:

For the purpose of determining the number of officers to be considered for promotion against selection posts, the zone of consideration will be as follows:

No. of Vacancies	Normal Zone	Zone of Consideration for SC/ST
1	5	5
2	8	10
3	10	15
4	12	20
5 and above	Twice the No. of vacancies +4	5 Times the No. of vacancies.

ii) EXTENDED CONSIDERATION ZONE:

Where sufficient number of officers with required bench-mark are not available within the zone of consideration, the DPC would place required number of officers falling within the zone of consideration with the required benchmark on the select panel and for the unfilled vacancies, a fresh DPC will be held by considering the required number of officers beyond the normal-zone of consideration, subject to their fulfilling the requisite qualifying service and other conditions as per Regulations.

25. CRUCIAL DATE FOR DETERMINING ELIGIBILITY.

- The DPC will be held only once in a year between January to March every year.
- The vacancies for the period from 1st July of the previous year to 30th June of the current year will be considered.
- The crucial date of eligibility will be 30th June of the current year. PARs upto previous year will be considered.

- (iv) The promotion orders against the anticipated vacancies upto June every year will be issued on completion of DPC proceedings and requisite service.
- (v) The empanelled official will be allowed to join on promotion only on completion of requisite period of eligibility service in the lower post.
- (vi) The DPC for the grade of GM and above including APD (GM level)/RED (ED level), will be held separately on need basis to meet the exigencies.

The above decisions will be followed for the vacancy year 1st July 2010 to 30th June, 2011 onwards.

26. PREPARATION OF YEAR-WISE PANELS BY DPC WHERE THEY HAVE NOT MET FOR A NUMBER OF YEARS:

Where for reasons beyond control, the DPC could not be held in a year(s), even though the vacancies arise during that year (or years), the first DPC that meets thereafter should follow the following procedures:

- a) Determine the actual number of regular vacancies that arose in each of the previous year(s) immediately preceding and the actual number of regular vacancies proposed to be filled in the current year separately.
- b) Consider in respect of each of the years those officers only who would be within the field of choice with reference to the vacancies of each starting with the earliest year onwards.
- c) Prepare a 'Select List' by placing the select list of the earlier year above the one for the next year and so on.

27. VALIDITY OF PANEL:

The select panel as recommended by the Departmental Promotion Committee before implementation will have approval of the Competent Authority and will be in force for one year subject to its being extended for a further period not exceeding 6 months for reasons to be recorded in writing by the competent authority.

28. RESERVATION FOR SC/ST & PWD IN PROMOTIONS:

Reservation for SC/ST & PWD as provided by the Presidential Directives from time to time will be strictly followed in the matter of promotions, by the notified Appointing Authority.

29. CRITERIA FOR FILLING UP EX-CADRE POSTS:

The following will be the criteria for filling up ex-cadre posts: -

- (i) The ex-cadre posts in the Authority viz Airport Director etc. will normally be filled by lateral movement of executives in the identical scale of pay through a process of selection /interview.
- (ii) Placement of executives to ex-cadre posts from next below cadre will only be resorted to if suitable candidates in the identical pay scale are not available. In such cases it will be ensured that the candidates considered for promotion against higher post are otherwise senior enough to be promoted in their own cadre.

When the officer reverts to his parent department on completion of his tenure in the ex-cadre post, it shall be ensured that appointment to ex-cadre post does not result in greater benefit than what the officer would have earned had he remained within the department.

- (iii) Management may introduce appropriate incentives for placement of officers in ex-cadre posts where executives are placed from a discipline to multi discipline cadre viz. Airport Director etc. so as to suitably attract executives for lateral movement. This incentive will not be available to the executives covered under (ii) above.

30. PROBATION & CONFIRMATION:

In respect of probation and confirmation, the employees will be governed as per Regulation 10 of AAI (General Conditions of Service and Remuneration of Employees) Regulations, 2003.

31. SENIORITY:

31.1 GENERAL PRINCIPLES OF SENIORITY:

- 31.1.1** An employee's seniority in first appointment to a post will be in accordance with the order of merit in the select list drawn up by the Selection Committee. However, if a candidate joins more than 180 days after the date of offer, his seniority will count from the date of joining irrespective of his position in the select list.

- 31.1.2** In the case of open selection from different panels formed as a result of different interviews against the same advertisement, the inter-se-seniority will be determined in accordance with the recommendations of the Selection Committees by interpolating their names with reference to the merit list(s) drawn/marks obtained, keeping in view the roster points.
- 31.1.3** In the case of employees who join the Authority at the same rank at different points of time, on selection from different panels and from separate interviews against different advertisements, a person on selection from the 1st panel will be considered senior even if he joins later than another person selected against the subsequent panel. However, if a candidate from a fresh panel joins more than 180 days after the date of offer, his seniority will be counted from the date of joining irrespective of the panel he/she belongs to.
- 31.1.4** In case the period of probation of an employee is extended by the Competent Authority, his seniority will count from the date arrived at by adding extended period of probation to his date of joining in the post.
- 31.1.5** Seniority between two persons, whose merit drawn by the Selection Committee is the same (bracketed) will be determined on the basis of the date of birth – the person born earlier will be senior in such a case.
- 31.1.6** The seniority of an employee initially taken on deputation from another Public Sector Undertaking/Govt. Deptt., and who subsequently gets absorbed in the Authority will count from the date of his permanent absorption in AAI.
- 31.1.7** The relative seniority of direct recruits and of promotes shall be determined according to the roster/rotation of vacancies between the two modes based on quota of vacancies reserved, for that year.
- 31.1.8** If, to the extent the direct recruits do not become available in any particular year, the promotees will be bunched together at the bottom of the seniority list below the last person from direct recruitment.
- 31.1.9** The unfilled direct recruitment quota vacancies will be carried forward and added to corresponding direct recruitment vacancies of the next year.
- 31.1.10** Additional direct recruits selected against the carried forward vacancies of previous year would be placed en-bloc below the last promotee in the seniority lists based on the rotation of vacancies in that year.
- 31.1.11** The seniority of employees changing from one cadre to another cadre will be regulated in accordance with Govt. Guidelines.

31.2 MAINTENANCE OF SENIORITY LIST:

- 31.2.1** For staff upto the scale of ` 9000-300-18000 (Pre-Revised) (Revised – ` 18500-40000) and below, seniority will be Region/Corporate Hqrs./Metro International Airport-wise. For this purpose, seniority lists of employees will be maintained at the Regions/Corporate Hqrs./International Airports.
- 31.2.2** All posts in the grade of ` 8600-250-14600 (Pre-Revised) (Revised- ` 16400-40500) at E-1 level and above will be treated as Centralized Cadres for purpose of promotion and hence the seniority lists will be maintained at the Corporate Headquarters.

31.3 EXPERIENCES OUTSIDE AAI FOR RECKONING OF SENIORITY:

Only experience in erstwhile IAAI/erstwhile NAA in AAI before 01.04.1995 will be taken into account for eligibility for departmental promotion.

SECTION – V

PAY & ALLOWANCES

32. PAY ON PROMOTION:

- 32.1** When an employee is promoted from one post to a higher post in the service of the Authority, his pay in such post shall be fixed adding one notional increment. He will also be entitled to the option highlighted in Para 11.2.2 of these Regulations.

32.2 Where an employee is promoted to a post on a fixed pay, he shall be allowed only such fixed pay.

33. PAY IN THE CASE OF DEPUTATIONISTS FROM CENTRAL/STATE GOVERNMENT DEPARTMENTS OR PUBLIC SECTOR UNDERTAKINGS:

The deputationists / absorptionists will be governed by the terms of deputation/absorption as the case may be.

SECTION – VI

SAVING & REPEAL

34. SAVING:

Nothing contained in these Regulations shall effect the application of any other law, rule or regulation for the time being in force. Nothing contained in these Regulations shall invalidate any order made or action taken by the Authority or any of its officers in accordance with the procedures followed before the commencement of these Regulations.

Similarly nothing in these Guidelines shall affect reservations, relaxation of age limit and other concessions required to be provided for persons belonging to the SC/ST and other special categories of persons in accordance with the orders issued by the Government from time to time.

Protective Clause : In accordance with protective clause in Memorandum of Understanding, Non-executives in the service in a particular grade as on 31.07.2001 will follow the process of selection for moving to the next higher promotable grade under the then existing Regulations as a one-time measure.

35. INTERPRETATION:

If any doubt arises relating to the correct interpretation of these Regulations, the decision of the competent authority thereon, shall be final and binding.

36. POWER TO RELAX/AMEND:

Where the Authority is of the opinion that it is necessary or expedient to do so, it may by order for reasons to be recorded in writing, and in consultation with the CHAIRPERSON relax/amend any of the provisions of these Regulations with respect to any class or category of persons or posts.

37. REPEAL:

All existing rules of promotion and recruitment to various posts in the Authority shall automatically stand repealed with effect from the date these Regulations are issued provided that such repeal shall not affect anything done or action taken under the rules, before such repeal.

ARVIND SINGH, Chairman

[ADVT.-III/4/Exty./443/19]

ANNEXURE-I

THE EDUCATIONAL QUALIFICATION FOR DIRECT RECRUITMENT/ PROMOTION TO THE GRADES OF JUNIOR EXECUTIVE (E-1), MANAGER (E-3) AND DGM (E-6) W.E.F. 29.8.2011.

Sl. No.	Deptt.	Qualification
1.	ATC	Regular full time Bachelors' Degree of three years in Science (B.Sc.) with Physics and Mathematics, from Recognized University with minimum 60% marks or Full Time Regular Bachelor's Degree in Engineering in any discipline from a Recognized University with minimum 60% marks. The candidates shall have minimum proficiency in both spoken and written English of the level of 10+2 standard.
2.	CNS	Full-time regular Bachelor's Degree in Engg./Tech. in Electronics/Telecommunications/Electrical with specialization in Electronics.
3.	Civil	1. Full-time regular Bachelor's Degree in Engg./Tech. in Civil. 2. In case of departmental examination (under 25% DE), employees possessing Diploma in Civil Engineering with minimum Five (05) years of experience in the relevant field, however, the employees who are possessing Bachelor's Degree in Engineering (Civil), the condition of experience and being at the level of Sr. Assistant (NE-6) will not

Sl. No.	Deptt.	Qualification
		apply or employees possessing Bachelor's Degree in Engineering in Civil will be eligible for the post of Junior Executive(Engg in Civil) and the employee should atleast be at the level of Sr. Assistant (NE-6). This will be applicable to all the discipline where there is a requirement of Bachelor's Degree in Engineering.
4.	Electrical	1. Full-time regular Bachelor's Degree in Engg./Tech. in Electrical. 2. In case of departmental examination (under 25% DE), employees possessing Diploma in Electrical Engineering with minimum Five (05) years of experience in the relevant field, however, the employees who are possessing Bachelor's Degree in Engineering (Electrical) or employees possessing Bachelor's Degree in Engineering in Electrical will be eligible for the post of Junior Executive (Engg in Electrical) and the employee should atleast be at the level of Sr. Assistant (NE-6). This will be applicable to all the discipline where there is a requirement of Bachelor's Degree in Engineering.
5.	Technical (Technical & Equipment merged w.e.f. 20.10.2011)	Full-time regular Bachelor's Degree in Engg./Tech. in Mechanical or Automobile.
6.	Operations	i) Graduate in Science and full time regular MBA of 2 years duration. Or ii) Full-time regular Bachelor's Degree in Engineering.
7.	Commercial	i) Graduate and full-time regular MBA of 2 years duration with Marketing specialization. Or ii) Full-time regular Bachelor's Degree in Engineering.
8.	Cargo	i) Graduate in Science and full-time regular MBA of 2 years duration. Or ii) Full-time regular Bachelor's Degree in Engineering.
9.	IT	i) Full-time regular Bachelor's Degree in Engg./Technical in Computer Science/Computer Engineering/IT/Electronics Or ii) Full-time regular Masters in Computer Application (MCA).
10.	Finance	B.Com with ICWA/CA/MBA full-time regular (2 years duration) with specialization in Finance.
11.	Fire	Full-time regular Bachelor's Degree in Engineering. /Tech. in Fire Engg./Mechanical Engg./Automobile Engg. The condition of possessing motor vehicle driving license is amended as under: "The candidate must acquire heavy vehicle driving license having two years of induction, failure to do so will make him ineligible for promotion and to draw third annual increment onwards."
12.	Arch	Full time Bachelors degree in Architecture and registered with Council of Architecture.
13.	HR	Graduate and full-time regular MBA or equivalent (2 years duration) with specialization in HRM/HRD/PM&IR/Labour Welfare.
14.	PR	Full-time regular Bachelor's Degree in Mass Communication/Journalism/ Literature (Hindi/English) and Post Graduate Degree/Full-time regular Diploma of two years in Journalism/Mass Media/Mass Communication.
15.	Law	Professional degree in Law (3 years regular course after graduation OR 5 years integrated regular course after 10+2) and candidates should be eligible to get himself enrolled as an Advocate in Bar Council of India to do practice in courts in India
16.	CA & CS	Graduate with Membership of Institute of Company Secretaries of India.
17.	CP&MS	Post Graduate in Mathematical Statistics/Operation Research/Statistics/Applied Statistics/Economics with Statistics/Mathematics with Statistics from any university

Sl. No.	Deptt.	Qualification
		recognised by UGC.
18.	Eco Planning	Post Graduate in Mathematical Statistics/Operation Research/ Statistics/Applied Statistics/Economics with Statistics/Mathematics with Statistics from any university recognised by UGC.
19.	Cartography	Full-time regular Bachelor's Degree in Engg./Tech. in Civil. <i>Or</i> Degree in Geography and full-time regular Degree/Post Graduate Diploma in Cartography.
20.	Official Language	Post-Graduation in Hindi or in English with English or Hindi respectively as a Subject at Degree Level or Post-Graduation in any other subject with Hindi and English as compulsory / elective subject at Degree Level. <u>Experience for Jr. Executive (OL):</u> Experience of two years in Translation relating to Glossary and from English to Hindi and Hindi to English preferably of Technical or Scientific literature.

1. **Percentage of Marks:** Minimum 60% marks or equivalent for Bachelor's Degree and also for PG Degree/Diploma including MBA. Minimum pass marks for CA/ICWA/CS.

Note:

Degree/Diploma/Certificate/Membership examination should be :

- (i) From a recognized/deemed university or from an apex institution (IIT/IIM/IIMS/XLRI/TISS, etc.) recognized by Government of India; and
- (ii) In first class/division (60% or above marks)

Departmental Examination (under 25% quota):

The criteria of 60% marks in Graduation / Post Graduation / Diploma for Departmental candidates will be 55% marks for appearing in Departmental examination for the post of Junior Executive.

2. **Experience:**

The experience requirement for direct recruitment to the grades of Junior Executive (E-1), Manager (E-3) and DGM (E-6) shall be as follows:

- (i) No experience is essential for direct recruitment as JE level (E-1) except for the post of Jr. Executive (Official Language).
- (ii) Five years' work experience in the executive cadre in the discipline concerned is essential for direct recruitment to Manager (E-3) level. Ten years' service in the executive cadre in the discipline concerned inclusive of five years' service at Sr. Manager Level (E-4 level) or above is essential for direct recruitment to DGM (E-6) level.
- (iii) No Direct Recruitment at E-3 level in ATC discipline.

3. Weightage for additional/higher qualification/experience will be given at the time of interview/DPC/Selection Committee.
4. The qualification/experience prescribed in the R&P Regulations which were in vogue before the issue of Order dated 29.08.2011 i.e. those mentioned in Annexure-I will be followed for promotion of pre-29.08.2011 departmental candidates to various posts/grades. However, for promotion of those recruited on or after issue of the order dated 29.08.2011, the qualification/experience requirements shall be regulated as per the qualification/experience contained in the order dated 29.08.2011.
5. The departmental candidates possessing recognised degrees obtained through part-time/ correspondence / distance education mode shall be eligible to appear in the direct recruitment examination conducted against vacancies at various levels / cadre in the organisation.

* Technical and Equipment Directorates have been renamed as "Technical Directorate"

** Personnel/Admn. Directorate has been renamed as "Human Resource Management (HRM) Dte." with two wings viz. HR Directorate & Admn. Department.

*** House Keeping cadre has been formed part of “Terminal Management”.

6. For Direct Recruitment to the post of Junior Executive (ATC) :

- Medical Standard : No license or rating under Rule 103 shall be issued or renewed unless the applicant holds a medical fitness certificate issued by DGCA after undergoing a medical examination by an approved medical authority and satisfying the medical standards as specified by the DGCA for the purpose.
- Background check : Before enrolling a person for undergoing the Air Traffic Control Training, Airports Authority of India shall obtain a report on the background check from the Government agency concerned and the proof of the background check shall be submitted to the licencing authority at the time of submission of application for issue of licence.
- Proficiency in English language assessment : The candidate shall have minimum proficiency in both spoken and written English of the level of 10 + 2 standard. As specified by DGCA, he/she shall also attain the ICAO language minimum proficiency level 4 (operational) for the purpose of issue of licence or rating.
- Any candidate who is not able to attain ICAO proficiency level 4 or above during the training, his/her services are liable to be terminated.

7 For filling posts on deputation in Security Directorate, the prescribed qualifications are as under:

S.No.	Cadre/Grade	Qualification for Deputationists
01	DGM (Security)	Graduate with 10-15 years' experience in security related matters as Lt. Col/Commandant or equivalent (minimum one year regular service in the grade)
02	Manager (Security)	Graduate with 3-5 years' experience in security related matters as Captain/Assistant Commandant or equivalent (minimum one year regular service in the grade)
03	Junior Executive (Security)	Graduate with 2 years' experience in security related matters as Subedar / Inspector or equivalent (minimum one year regular service in the grade)

Note :

- a) The above qualification is only for deputation and personnel taken on above qualification will not be absorbed.

Annexure-II

THE EDUCATIONAL QUALIFICATIONS/EXPERIENCE FOR DIRECT RECRUITMENT/PROMOTION FOR EMPLOYEES TO THE VARIOUS GRADES IN THE NON-EXECUTIVE CADRES:

INDUCTIONS AT NE-1

[Pre-Revised - ₹. 4400-6920] [Revised Scale – ₹. 10200-23000]

S. No.	Designation	Deptt.	Qualifications Maximum age: 27 years.
1.	Jr. Attendant (Civil)	CIVIL	10 th pass, should have good physique.
2.	Jr. Attendant (Horticulture)/ Mali	CIVIL	10 th pass, should know the gardening.
3.	Jr. Attendant (Sewer)	CIVIL	10 th pass, knowledge of related trade.
4.	Jr. Attendant (Electrical)/ Wireman	ELECT	10 th pass, should have good physique.
5.	Jr. Attendant (House Keeping)	HK	10 th Pass.
6.	Jr. Attendant (Medical)	MEDICAL	10 th Pass.
7.	Jr. Attendant (Caneman)	MM	10 th pass, knowledge of related trade.
8.	Jr. Attendant (Store)	MM	10 th pass.
9.	Jr. Attendant (Workshop)	MT	10 th pass, preferably ITI, knowledge of

			related trade.
10.	Jr. Attendant (Airport)	OPS	10 th pass, knowledge of related trade.
11.	Jr. Attendant (Security)	OPS	10 th pass, should have good physique.
12.	Jr. Attendant (Office)	HRM	10 th pass.

INDUCTIONS AT NE-4**[Pre-Revised Scale- ₹. 5500-10060] [Revised Scale – ₹. 12500-28500]**

Sl. No.	Designation	Deptt.	Qualifications with 2 years relevant experience in the concerned discipline Maximum age 30 years.
1.	Jr. Asstt. (Cartography)	ATM	10 th pass + ITI
2.	Jr. Asstt. (Fork Lift)	CARGO	10 th pass, ITI Fitter/Motor Mechanic.
3.	Jr. Asstt. (Drawing – Civil)	CIVIL	10 th pass, ITI in Civil D'manship.
4.	Jr. Asstt. (Carpentry)	CIVIL	10 th Pass with ITI Trade Certificate.
5.	Jr. Asstt. (Laboratory)	CIVIL	10 th Pass, experience in soil testing laboratory.
6.	Jr. Asstt. (Masonry)	CIVIL	10 th Pass with ITI in related trade.
7.	Jr. Asstt. (Plumber)	CIVIL	10 th Pass, ITI in related trade.
8.	Jr. Asstt. (Drawing-Electrical)	ELECT	10 th Pass, ITI in Elect & Mechanic Draughtsmanship.
9.	Jr. Asstt. (Lift Operation-cum-Mechanic)	ELECT	10 th Pass, ITI in related trade.
10.	Jr. Asstt. (ACR)	ELECT	10 th Pass, ITI Air Condition/Refrigeration.
11.	Jr. Asstt. (Aerobridge)	ELECT	10 th Pass, ITI in Wireman Trade.
12.	Jr. Asstt. (Wireman)	ELECT	10 th Pass, ITI in related trade.
13.	Jr. Asstt. (Electronics)	ELECTRONICS	10 th Pass, ITI in related trade.
14.	Jr. Asstt. (Fire Services)	FIRE	<p>Educational Qualification: 10+3 years' approved regular Diploma in Mechanical/Automobile/Fire with minimum 50% marks;</p> <p>OR</p> <p>12th Pass (Regular Study) with 50% marks</p> <p><u>Driving License:</u></p> <p>a. Valid Heavy Vehicle Driving Licence;</p> <p>OR</p> <p>b. Valid Medium Vehicle Licence issued at least one year before the date of advertisement.</p> <p>OR</p> <p>c. Valid Light Motor Vehicle Licence issued at least two years before the date of advertisement.</p> <p>In case of b & c, the incumbents will be required to acquire Heavy Duty Driving License within one year of appointment before completion of their probation period. In case they fail to acquire/obtain the Heavy DUTY Driving License, their probation period will be extended for one more</p>

Sl. No.	Designation	Deptt.	Qualifications with 2 years relevant experience in the concerned discipline Maximum age 30 years.
			<p>year in order to obtain Heavy Duty Driving License, till such time, they will not be confirmed and their increments will also be withheld. Moreover, no further extension will be granted beyond two years and their services will stand terminated.</p> <p>Driving Test:</p> <p>The driving test will be conducted on Light Motor Vehicle.</p> <p>Training Period:</p> <p>The existing training period of 16 weeks will be further extended to 18 weeks in which 02 weeks training should be exclusively meant for imparting training on maintenance and driving on Heavy Duty Vehicle.</p> <p>Desirable:</p> <p>Due weightage shall be given to a candidate possessing any one or more (subject to maximum limit of the following)</p> <ol style="list-style-type: none"> Computer Science as subject at 12th class level; NCC 'B' Certificate Relevant experience in an aviation/ regular / industrial fire service Basic Fire Fighting Training Course from AAI Fire Training Establishment. Sub-Fire Officer course from National Fire Service College, Nagpur
15.	Jr. Asstt. (House Keeping)	HK	10 th Pass with one year Diploma in Sanitation/Housekeeping.
16.	Jr. Asstt. (Patwari)	LAND	10 th Pass
17.	Jr. Asstt. (Surveyor)	LAND	10 th Pass, ITI in related trade.
18.	Jr. Asstt. (Upholstery)	MM	10 th Pass, knowledge of related trade.
19.	Jr. Asstt. (Operator-cum-Mechanic)	ELECTRICAL	10 th Pass, ITI in Diesel Mechanic/Electrical.
20.	Jr. Asstt. (Auto Electrical)	MT	10 th Pass, ITI in Auto Electrician Trade.
21.	Jr. Asstt. (MT)	MT	10 th Pass, ITI in Auto Mechanic Trade.
22.	Jr. Asstt. (Office)	HRM	Graduate+30/25 W.P.M. Typing Speed – Only under Employment Assistance Scheme.
23.	Jr. Asstt. (Drawing-Plg.)	PLG.	10 th Pass, ITI Architecture/Civil D'manship.
24.	Jr. Asstt. (Photo Printing)	PLG.	10 th Pass, ITI in related trade.
25.	Jr. Assistant (Driver)	MT	Essential:10th Pass, with valid driving licence for the last 2 years for Heavy Motor Vehicles. Should be able to rectify starting troubles and should have at least elementary knowledge of repairs. Candidates possessing the higher qualifications of 10+2 will be given suitable weightage.

Sl. No.	Designation	Deptt.	Qualifications with 2 years relevant experience in the concerned discipline Maximum age 30 years.
			<p>Desirable: Knowledge of local language / Hindi/ English.</p> <p>Experience: Should have at least 2 years' experience of driving heavy vehicles. Persons with additional experience of driving/operating earth moving equipments will be preferred.</p> <p>Eye Sight :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Distant vision of 6/6 with each eye without glasses. ➤ Near vision N-5 with each eye with our without glasses. ➤ (Visual evaluation is for each eye individually). ➤ Colour vision should be normal with as determined by Ishihara charts. ➤ Field of vision each eye should have full field of vision as determined by confrontation test. <p>Hearing : Normal</p>

INDUCTIONS AT NE-5

[Pre-Revised Scale ₹. 5800-10960] [Revised Scale – ₹ 13400-30500]

S No.	Designation	Deptt.	Qualifications Maximum age 30 years.
1.	Assistant (Cargo Protection)	CARGO	Graduate with 2 years relevant experience in the concerned discipline.
2.	Assistant (Telephones)	ELECTRONICS	Graduate with related trade certificate with 2 years relevant experience in the concerned discipline.
3.	Assistant (Hindi)	HINDI	Graduate with typing speed 30 wpm with computer knowledge with 2 years relevant experience in the concerned discipline.
4.	Assistant (Store)	MM	Graduate plus 40(English) / 30(Hindi) Typing speed.
5.	Assistant (Hostess)	OPS.	Graduate with computer knowledge subject to audition/trade test with 2 years relevant experience in the concerned discipline.
6.	Assistant (Office)	HRM	Graduate with typing speed 40 wpm with computer knowledge with 2 years relevant experience in the concerned discipline subject to trade test.

INDUCTIONS AT NE-6**[Pre-Revised Scale- ₹. 6300-12060] [Revised Scale – ₹. 14500-33500]**

S No	Designation	Deptt.	Qualifications with 2 years relevant experience in the concerned discipline Maximum age 30 years.
1.	Sr. Assistant (ATC)	ATC	B.Sc./Diploma in Electronics/ Telecommunication /Radio Engineering.
2.	Sr. Assistant (Civil)	CIVIL	Diploma in Civil Engg.
3.	Sr. Assistant (Horticulture)	CIVIL	B.Sc. Agriculture/Horticulture
4.	Sr. Assistant(Statistics)	CP&MS	PG in Eco./Stat./Maths
5.	Sr. Assistant (Elec.)	ELECTRICAL	Diploma in Electrical Engg.
6.	Sr. Assistant (Electronics)	ELECTRONICS	Diploma in Electronics / Telecommunication / Radio Engineering.
7.	Sr. Assistant (Accounts)	FIN.	Graduate preferably B.Com. with computer training course of 3 to 6 months.
8.	Sr. Assistant (Hindi Steno)	HINDI	Graduate with speed 80/40 w.p.m. with 2 years in OL and computer proficiency.
9.	Sr. Assistant (Land)	LAND	Graduate with Dip. In Business Management.
10.	Sr. Assistant (Legal)	LAW	Graduate with LLB.
11.	Sr. Assistant (Medical)	MEDICAL	10+2 with Diploma (3+1 years) in Nursing & Midwifery.
12.	Sr. Assistant (Stores)	MM	Graduate, Dip. In Materials Mgmt.
13.	Sr. Assistant Workshop)	MT	3 years Diploma in Trade (Electrical /Mechanical / Automobile) with 2 years' experience in the trade.
14.	Sr. Assistant (GFS)	OPS.	Graduate with LMV licence. Dip. In Management will be preferred.
15.	Sr. Assistant (Steno)	HRM	Graduate with 80/40 w.p.m. with 2 years experience and computer proficiency.
16.	Sr. Assistant (PR)/ Liaison Asstt.	PR	Graduate, Diploma in PR/Journalism.
17.	Sr. Assistant (TM) (Previously House Keeping)	TERMINAL MANAGEMENT	10 th pass/10+2 with 3 years Diploma in Hotel Mgmt OR Graduate with Diploma in Sanitation or Public Hygiene/House Keeping.
18.	Sr. Assistant (OL)	HINDI	<p>Masters in Hindi with English as a subject at Graduation level OR Masters in English with Hindi as a subject at Graduation level.</p> <p>OR</p> <p>Masters in any subject apart from Hindi/English from a recognized University alongwith Hindi and English as compulsory/optional subjects at graduation level.</p> <p>OR</p> <p>Masters in any subject apart from Hindi/English from a recognized University alongwith Hindi and English as medium and compulsory/optional subjects or medium of examination at graduation level. Means if at graduation level Hindi is medium then English should be as compulsory/optional subject or if English is medium then Hindi should be as compulsory/optional subject.</p> <p>OR</p>

			Graduation Degree from a recognized University along with Hindi and English as compulsory/optional subjects or any one out of both as medium of examination and other as compulsory/optional subject along with recognized Diploma/Certificate course of Hindi to English and English to Hindi Translation or two years' experience of Hindi to English and English to Hindi Translation at Central/State government offices including Government of India Undertakings or reputed organizations. Desirable: Knowledge of Hindi Typing.
--	--	--	--

Grant of exemption from typing test to persons appointed either by direct recruitment (including compassionate appointment) or by promotion from Group D to NE-4/NE-5 as Junior Assistant (HR)/Assistant (HR) as follows provided they have computer knowledge.

(A) When exemption may be allowed

- (i) If above 45 years of age on the date of their appointment the exemption may be granted from the date of their appointment.
- (ii) If between the age of 35 years and 45 years at the time of appointment exemption may be granted on attaining the age of 45 years.
- (iii) If below 35 years of age on the date of appointment, may be given exemption after 10 years of service as Jr. Assistant (HR)/Assistant(HR) provided they have made two genuine attempts to pass the typing test, otherwise they may be granted

Note:

- (a) "The "genuine attempts" referred to above would be determined by the Head of the HRM Department keeping in view that mere appearance in the test or perfunctory attempt would not constitute a genuine attempt.
- (b) Whether a person has 'computer knowledge' would be determined by the Head of the HRM Department.

(B) Release of increments

- (i) On such exemption being granted, the increments of affected persons may be released from the date from which such exemption is granted to them without any arrears for the period prior to the date of exemption, such to the retention of normal annual date of increment;
- (ii) On their passing the typing test, the increments may be released from the date of the test without any arrears for the period prior to the date of the test, subject to retention of the normal annual date of increment.

(C) Eligibility for regularization/confirmation/promotion

Such persons would be eligible for regularization/confirmation in Junior Assistant (HR) / Assistant (HR) grade or for promotion to a higher grade, only from a date not earlier than the date of exemption or the date of the test at which they passed the Typing Test, as the case may be.

ANNEXURE-III

THE EDUCATIONAL QUALIFICATIONS / EXPERIENCE FOR DIRECT RECRUITMENT/PROMOTION FOR EMPLOYEES JOINED PRIOR TO 29.08.2011 TO THE VARIOUS GRADES IN THE EXECUTIVE CADRES:

INDUCTION IN E-1 JUNIOR EXECUTIVE LEVEL

[Pre-Revised Scale- ₹ 8600-250-14600] [Revised Scale- ₹ 16400-40500]

S. No.	Discipline	Qualification Maximum Age-27 years.
1.	ATC	Engineering degree in Electronics/ Telecommunication/Radio-Engg./Electrical with specialization in Electronics OR equivalent.

S. No.	Discipline	Qualification Maximum Age-27 years.
2.	Communication	Engineering degree in electronics/ telecommunications/Electrical with specialization in Electronics OR equivalent.
3.	Civil	Degree in Civil Engg. OR equivalent.
4.	Electrical	Degree in Electrical Engg. OR equivalent.
5.	Technical*	Degree in Engineering (Electrical/Mechanical/Automobile) OR equivalent.
6.	Information Technology	Degree in Engineering with specialization in Computers/Computer-Engg./Electronics/IT or equivalent/MCA or equivalent. "B" level qualification of DOEACC/Electrical with specialization in Electronics.
7.	Architecture	Degree in Architecture OR equivalent.
8.	Airport Operation	Graduate in science with MBA or equivalent. LMV license essential.
9.	HRM**	Graduate with MBA (HRD) or MA with Personnel Mgmt. OR equivalent.
10.	Law	Graduate in Law.
11.	Public Relations	Graduate with Degree/PG Diploma in Journalism/PR OR equivalent.
12.	Economic Planning	PG in Econ/Stat/Maths with PG Diploma in Computer Applications OR equivalent.
13.	Finance	CA/ICWA, MBA(Finance) OR equivalent.
14.	Commercial	Graduate in Commerce/Econ/Stat. with MBA(Marketing/Finance) Degree in Law desirable OR equivalent.
15.	Personal Assistant	Graduate with PG Diploma in Personnel Management/HRM+100 w.p.m. shorthand+40 wpm typing. Knowledge of computer.
16.	Land Management	PG Degree or equiv. in Bus. Admn./MBA or Degree in Engg./Arch/Law OR equivalent.
17.	Cargo	Graduate with MBA OR equivalent.
18.	Terminal Management***	Graduate with MBA/3 years Dip. In HM or HK OR equivalent.
19.	Horticulture	M.Sc. in Agriculture OR equivalent.
20.	Fire Services	Graduate + Grad. IFE or Divisional Officers Course or BE(Fire) & equiv.+ Valid HTV Licence.
21.	Cartography	BE(Civil) OR equivalent.
22.	Electronics	First Class (*) Engineering degree (BE/B.Tech) in Electronics/Telecommunication/ Electronics & Communication from a recognized University/deemed University; OR Passed in First-Class* Section A and B of the Institution Examinations (Electronics & Telecommunications) of the Institution of Engineers (India); OR Passed in First-Class* Graduate Membership Examination of the Institute of Electronics and Telecommunication Engineers (India). Note: (*) First –Class means First-Class/Division with 60% or above marks.

INDUCTION IN E-3 MANAGER LEVEL

[Pre-Revised Scale - ₹ 13000-350-18250] [Revised Scale – ₹ 24900-50500]

S. No.	Discipline	Qualification with minimum 2 years relevant experience in the concerned discipline (Maximum Age-32 years)
--------	------------	---

S. No.	Discipline	Qualification with minimum 2 years relevant experience in the concerned discipline (Maximum Age-32 years)
1.	HR	First Class Graduate with MBA (HRD) or MA with Personnel Mgmt. OR equivalent.
2.	Law	First Class Graduate in Law.
3.	Public Relations	First Class Graduate with Degree/PG Diploma in Journalism/PR OR equivalent.
4.	Economic Planning	First Class PG in Econ/Stat/Maths with PG Diploma in Computer Applications OR equivalent.
5.	Finance	First Class CA/ICWA, MBA FINANCE Or equivalent.
6.	Commercial	First Class Graduate in Commerce/Econ/Stat. with MBA (Marketing/Finance) Degree in Law desirable OR equivalent.
7.	Land Management	First Class PG Degree or equiv. in Bus. Admn./MBA or Degree in Engg./Arch./Law OR equivalent.
8.	Cargo	First Class Graduate with MBA OR equivalent.
9.	Airport Operations	First Class Graduate in science with MBA OR equivalent LMV license essential.
10.	Terminal Management	First Class Graduate with MBA/3 years Dip. In HM OR equivalent.
11.	Communication	First class Engineering degree in electronics/telecommunications/Electrical with specialization in Electronics OR equivalent <i>AND</i> Two years work experience.
12.	Air Traffic Control	First Class Engineering degree in Electronics/Telecommunication/Radio Engg./Electrical with specialization in Electronics OR equivalent. <i>AND</i> Two years work experience.
13.	Technical	First Class Degree in Electrical/Mechanical/Automobile Engg. OR equivalent.
14.	Civil	First Class Degree in Civil Engg. OR equivalent.
15.	Electrical	First Class Degree in Electrical Engg. Or equivalent.
16.	Horticulture	First Class M.Sc. in Agriculture OR equivalent.
17.	Fire Services	First Class Graduate+Grad. IFE or Divisional Officers Course or BE(Fire) &equiv.+valid HTV License. OR equivalent.
18.	Information Technology	First Class Degree in Engineering with specialization in Computers/Computer Engg./Electronics/IT or equivalent/MCA or equivalent. "B" level qualification of DOEACC/Electrical with specialization in Electronics.
19.	Architecture	First Class Degree in Architecture OR equivalent.
20.	Medical	First Class MBBS
21.	Electronics	First Class (*) Engineering degree (BE/B.Tech) in Electronics/Telecommunication/Electronics & Communication from a recognized University/deemed University; <i>OR</i> Passed in First-Class* Section A and B of the Institution Examinations (Electronics & Telecommunications) of the Institution of Engineers (India); <i>OR</i> Passed in First-Class* Graduate Membership Examination of the Institute of Electronics and Telecommunication Engineers (India).

S. No.	Discipline	Qualification with minimum 2 years relevant experience in the concerned discipline (Maximum Age-32 years)
		<i>AND</i> Two years work experience. Note: -(*) First –Class means First-Class/Division with 60% or above marks.
22.	Cartography	First Class BE(Civil) OR equivalent.

Note: *The Executives in the cadre of Communications, ATC and Electronics will be inducted after passing the specialized training/courses. Considering the specialized nature of job, two years' experience will be required.*

INDUCTION IN E-6 DEPUTY GEN. MANAGER LEVEL

[Pre-Revised Scale - ₹ 17500-400-22300] [Revised Scale – ₹ 36600-62000]

S. No.	Discipline	Qualification with minimum 10 years relevant experience in the concerned discipline (Maximum Age-40 years)
1.	HRM	First Class Graduate with MBA (HRD) or MA with Personnel Mgmt. OR equivalent.
2.	Law	First Class Graduate in Law OR equivalent.
3.	Public Relations	First Class Graduate with Degree/PG Diploma in Journalism/PR OR equivalent.
4.	Economic Planning	First Class PG in Econ/Stat/Maths with PG Diploma in Computer Applications/MBA OR equivalent.
5.	Finance	First Class CA/ICWA, MBA FINANCE Or equivalent.
6.	Commercial	First Class Graduate in Commerce/Econ/Stat. with MBA (Marketing/Finance) Degree in Law desirable OR equivalent.
7.	Land Management	First Class PG Degree or equiv. in Bus. Admn./MBA or First Class Degree in Engg./Arch./Law OR equivalent.
8.	Cargo	First Class Graduate with MBA OR equivalent.
9.	Airport Operations	First Class Graduate in science with MBA OR equivalent LMV license essential.
10.	Communication	First class Engineering degree in electronics/telecommunications/Electrical with specialization in Electronics OR equivalent
11.	Air Traffic Control	First Class Engineering degree in Electronics/Telecommunication/Radio Engg./Electrical with specialization in Electronics OR equivalent.
12.	Technical	First Class Degree in Electrical/Mechanical/Automobile Engg. OR equivalent.
13.	Civil	First Class Degree in Civil Engg. OR equivalent.
14.	Electrical	First Class Degree in Electrical Engg. Or equivalent.
15.	Fire Services	First Class Graduate <i>plus</i> Grad. IFE or Divisional Officers Course or First Class BE(Fire) & equiv. <i>plus</i> valid HTV License. OR equivalent.
16.	Information Technology	First Class Degree in Engineering with specialization in Computers/Computer Engg./Electronics/IT or equivalent/MCA or equivalent. "B" level qualification of DOEACC/Electrical with specialization in Electronics.
17.	Architecture	First Class Degree in Architecture OR equivalent.
18.	Electronics	First Class degree in Electronics/Telecommunications/ Electrical with specialization in Electronics OR equivalent.
19.	Cartography	First Class BE (Civil) OR equivalent.
20.	CA & CS	Graduate with Membership of Institute of Company Secretaries of India.

ANNEXURE-IV**DPC GUIDELINES**

As per the provisions of the R&P Regulations, the DPCs are required to be conducted for different categories of posts falling vacant. The broad guidelines for conducting the DPCs are as under:

1. CONSTITUTION OF DPC.

- (i) The Departmental Promotion Committee will be constituted for selection of suitable candidates with respect to the level of posts and the representatives of SC/ST will be included/co-opted. The member of the DPC will be atleast two levels higher than the posts for which the DPC is conducted wherever possible. Where the posts are to be filled up on the basis of interview, an outside expert will also be associated with the DPC/Selection Committee.
- (ii) Each Departmental Promotion Committee should decide its own method and procedure for objective assessment of the suitability of the candidates who are in the consideration zone for promotion. In order to ensure greater selectivity in the matter of promotions and for having uniform procedures for assessment by the DPCs, the following guidelines are prescribed:
 - (a) While merit has to be recognized and rewarded, advancement in an employee's career should not be regarded as a matter of course, but should be earned by dint of hard work, good conduct and result oriented performance as reflected in the Performance Appraisal Reports (PARs), and based on strict and rigorous selection process.
 - (b) The average performance should be regarded as routine and undistinguished. It is only performance that is really note-worthy which should entitle an employee to recognition and suitable rewards in the matter of promotion.
 - (c) Confidential Rolls are the basic inputs on the basis of which assessment is to be made by each DPC. The evaluation of Performance Appraisal Reports (PARs) should be fair, just and non-discriminatory. Hence:
 - (i) The DPC should consider PARs for equal number of years in respect of all employees considered for promotion.
 - (ii) The DPC should assess the suitability of the employees for promotion on the basis of their service record and with particular reference to the PARs in accordance with the eligibility period prescribed for next higher post for different levels (If more than one PAR has been written for a particular year, all the PARs for the relevant year shall be considered together as the PAR for one year).
 - (iii) Where one or more PARs have not been written for any reason during the relevant period, the DPC should consider the PARs of the years preceding the period in question, and if in any case even these are not available, the DPC should take the PARs of the lower grade into account to complete the number of PARs required to be considered as per para ii(c)-ii above. If this is also not possible, all the available PARs should be taken into account.
 - (iv) No extra weightage will be given by the DPC to the employee officiating on a higher post on ad-hoc basis.
 - (v) The DPC should not be guided merely by the overall grading that may be recorded in the PARs, but should make its own assessment on the basis of the entries made in the PARs particularly in respect of cases where the overall grading in the PAR may be inconsistent with the remarks under various parameters and attributes.
 - (vi) The proceedings of the DPC shall be legally valid and can be acted upon notwithstanding the absence of any of its members, other than the CHAIRMAN provided that the absentee member was duly invited, but he absented himself for one reason or the other and there was no deliberate attempt to exclude him from the deliberations of the DPC and provided further that the majority of the members constituting the DPC, are present in the meeting. However, under no circumstances DPC should be conducted in the absence of SC/ST representative.

2. BENCH MARK

- (i) **The bench mark for promotion from Joint GM to GM and GM to ED will be 'Very Good'.** The officers shall be empanelled in accordance with the select list drawn by the DPC based on PARs, length of service in the next below grade and interview.

- (ii) **The bench mark for promotion to the grade of DGM and Joint GM** will be 'Very Good'. The DPC for promotions to the above grades/posts, will give one of the following overall grading's to the officers who are in the consideration zone:-

- a) Outstanding
- b) Very Good
- c) Good
- d) Average
- e) Unfit

While drawing up the Select Panel for promotion, officers graded as 'Outstanding' will be placed enbloc senior to the officers who are graded as 'VERY GOOD' provided they are within the number of vacancies for which the DPC is held. Since the bench-mark is 'VERY GOOD' for promotions to the grade of DGM and Joint GM the officers getting overall grading's lesser than 'VERY GOOD' will not be empanelled.

For promotion to the grade of DGM(E-6) and above, while the benchmark will continue to be 'Very Good', the DPC shall ensure that out of the five years PARs, at least four are 'Outstanding' for grading the officer as 'Outstanding' and at least four are 'Very Good' or above for grading the officer as 'Very Good'.

- (iii) **For Promotions to the level of Junior Executive (E-1) to Sr. Manager (E-4):**

For promotions to the post of Asstt. Manager (E-2) up to the grade of Sr. Manager (E-4), the benchmark will be 'GOOD'. The DPC, for promotion to these posts/grades in these categories, grade officers as OUTSTANDING, VERY GOOD, GOOD, AVERAGE and UNFIT as above. While drawing up the Select Panel for promotion, officers graded as 'OUTSTANDING' will be placed enbloc senior to all the officers graded as 'GOOD', provided they are within the number of vacancies for which the DPC is held. Similarly, for placing Sr. Manager (E-4) to Asstt. Gen. Manager (E-5), the bench mark will be "Good".

- (iv) **For Promotions in the Non-Executive Grades:**

Promotion to all these grades will be on the basis of seniority-cum-fitness subject to the rejection of 'UNFIT'. The DPC will therefore grade the employees as 'FIT' or 'UNFIT' on the basis of performance as reflected in their Performance Appraisal Reports (PARs) for the relevant period, and subject to qualifying test wherever prescribed.

3. **ELIGIBILITY PERIOD:**

- (i) For promotion to the grade of DGM(E-6) and above, while the benchmark will continue to be 'Very Good', the DPC shall ensure that out of the five years PARs, at least four are 'Outstanding' for grading the officer as 'Outstanding' and at least four are 'Very Good' or above for grading the officer as 'Very Good'.
- (ii) The recommendations of the DPC can be acted upon only after the approval of the designated Appointing Authority.
- (iii) For preparing a panel relating to the vacancies in a recruitment year, the latest available records of service of the employee's upto the preceding assessment year will be taken into account by the DPC.
- (iv) The procedure for promotion of employees falling in the above categories as outlined in Regulation No.-26 of the Airports Authority of India Employees (Conduct, Discipline and Appeal) Regulations, 2003 will be followed.
- (v) In all other cases, all eligible candidates shall be treated at par irrespective of the fact whether any investigations are pending /contemplated.
- (vi) During the currency of any penalty imposed after the conclusion of a vigilance case, the officials included in the Select List will not be promoted. The promotion in such cases will be made effective only after the expiry of the penalty period.

4. **INTERVIEW AND TEST:**

Wherever interviews are prescribed, the weightage would be given to PAR ratings, seniority and interview will be as under:

- (1) DPCs, where there is interview, shall prepare the panels for promotions on the following structured scheme for award of marks:

- (a) There shall be a total of 100 marks, which shall be allocated as follows:

(i)	PARs	-	50
(ii)	Special Attributes & Experience (SAE)	-	25
(iii)	Interview	-	<u>25</u>
	Total		<u>100</u>

Note:- (1) Only those officers who secure a minimum of 40 out of 75 marks (for PARs and SAE) will be called for interview by the DPC.

(2) Overall pass marks (for PARs, SAE and interview), where the benchmark is 'Very Good, shall be 65%.

- (b) Marks for PARs will be as follows:

		<u>Marks</u>
Outstanding	-	10
Very Good	-	8
Good	-	6
Average	-	3

Note:- Where the benchmark is 'Very Good', at least four out of five PARs should be 'Very Good' or above.

- (c) For Special Attributes and Experience (SAE), a maximum of 25 marks shall be awarded as follows:

		<u>Marks</u>
Experience	-	10
Additional/higher qualification	-	10
Outstanding contribution/Achievements	-	<u>5</u>
	Total	<u>25</u>

- (d) During interview, the DPC shall award a maximum of 25 marks taking into account the parameters viz., knowledge of subject, rules and procedures, qualities/skills and personality. However, the DPC may not indicate marks for each parameter separately and may instead choose to award overall marks only.
- (e) (i) The DPC will consider the eligible candidates in two stages. In the first stage, consideration will be by screening of candidates for interview through circulation of papers to DPC members and during the second stage, DPC will formally meet to interview the candidates.
- (ii) Only those officers who secure a minimum of 40 out of 75 marks (for PAR and SAE) will be called for interview by the DPC.
- (iii) The zone for interview will be $2 'x' + 4$ ('x' stands for number of vacancies) and it will be arrived at by screening of those in the eligibility list in descending order till sufficient number of candidates equal to the prescribed zone $2x+4$ of those who secure a minimum of 40 out of 75 is reached (after elimination of candidates who do not get a minimum of 40 out of 75) for consideration by the DPC at the second stage by interview.
- (f) After interview, the DPC will, keeping in view the number of vacancies, prepare the select panel in terms of the merit position based on the total marks obtained (for 'PARs, SAE and Interview) by those who were assessed suitable, i.e., who secured a total of 65% marks and above and their seniority will be determined accordingly.
- (g) If after interview sufficient number of officers with the required benchmark of 65% marks are not available among those who were called for interview then the DPC will prepare the select panel in terms of merit position based on the total marks obtained by those who secured a minimum of

65% marks and above and for the unfilled vacancies, a fresh DPC will be held in two stages as already stated above. This DPC will consider eligible candidates starting from the one who is next to the last candidates already considered by the previous DPC. Thus, those already considered will not be considered again by the fresh DPC. This process will continue till all the unfilled vacancies are filled in the same year.

- (h) The above procedure shall be applicable for selection to the ex-cadre posts also where there is interview and benchmark is 'Very Good'.
- (i) For promotion to the grade of DGM(E-6) and above, while the benchmark will continue to be 'Very Good', the DPC shall ensure that out of the five years PARs, at least four are 'Outstanding' for grading the officer as 'Outstanding' and at least four are 'Very Good' or above for grading the officer as 'Very Good'.

5. ZONE OF CONSIDERATION:

i) NORMAL CONSIDERATION ZONE:

For the purpose of determining the number of officers to be considered for promotion against selection posts, the zone of consideration will be as follows:

No. of Vacancies	Normal Zone	Zone for Consideration for SC/ST
1	5	5
2	8	10
3	10	15
4	12	20
5 and above	Twice the No. of vacancies +4	5 Times the No. of vacancies.

ii) EXTENDED CONSIDERATION ZONE:

Where sufficient number of officers with required bench-mark are not available within the zone of consideration, the DPC would place required number of officers falling within the zone of consideration with the required benchmark on the select panel and for the unfilled vacancies, a fresh DPC will be held by considering the required number of officers beyond the normal-zone of consideration, subject to their fulfilling the requisite qualifying service and other conditions as per Regulations.

6. CRUCIAL DATE FOR DETERMINING ELIGIBILITY.

- (i) The DPC will be held only once in a year between January to March every year.
- (iii) The vacancies for the period from 1st July of the previous year to 30th June of the current year will be considered.
- (iv) The crucial date of eligibility will be 30th June of the current year. PARs upto previous year will be considered.
- (v) The promotion orders against the anticipated vacancies upto June every year will be issued on completion of DPC proceedings and requisite service.
- (vi) The empanelled official will be allowed to join on promotion only on completion of requisite period of eligibility service in the lower post.
- (vii) The DPC for the grade of GM and above including APD (GM level)/RED (ED level), will be held separately on need basis to meet the exigencies.
- (viii) The above decisions will be followed for the vacancy year 1st July 2010 to 30th June, 2011 onwards.

7. PREPARATION OF YEAR-WISE PANELS BY DPC WHERE THEY HAVE NOT MET FOR A NUMBER OF YEARS.

Where for reasons beyond control, the DPC could not be held in a year(s), even though the vacancies arise during that year (or years), the first DPC that meets thereafter should follow the following procedures:

- a) Determine the actual number of regular vacancies that arose in each of the previous year(s) immediately preceding and the actual number of regular vacancies proposed to be filled in the current year separately.
- b) Consider in respect of each of the years those officers only who would be within the field of choice with reference to the vacancies of each starting with the earliest year onwards.
- c) Prepare a 'Select List' by placing the select list of the earlier year above the one for the next year and so on.

8. WAITLIST PANELIN DPC:

- i) To prepare wait-list/select panel by 25% beyond the number of vacancies so identified as on the cut-off date (30th June).

- ### Annexure-V

Sl. No.	Name	Experience (Max- 10 marks)	Additional Qualification (Max- 10 marks) <u>Note:</u> No marks for prescribed qualification	Outstanding Contribution / Achievement (Max- 5)	Grand Total (Max- 25 marks)
---------	------	-------------------------------	---	--	--------------------------------

									marks)	(v+ ix+ x)
		Prescribed Experience (5 marks)	Additional Max – 5 @1 mark per completed year for holders of equivalent posts	Total [iii + iv]	PG Degree (5 marks)	PG Diploma (3 marks)	Any other qualification (2 marks)	Total (vi + vii + viii)		
(i)	(ii)	(iii)	(iv)	(v)	(vi)	(vii)	(viii)	(ix)	(x)	(xi)

Annexure-VI**TABLE SHOWING SELECTION PROCESS FOR RED/APD GRADE –I, III & IV LEVEL**

Selection process for	Stage –I (Maximum marks)	Stage-II
APD Grade I, III & IV	PAR of last 5 years out of which 4 should be 'VG' Experience Qualification 50 05 05	Stage – II Interview 40 marks
Qualifying Marks	Total – 40 marks	Total marks (Stage I+II) = 65

TABLE SHOWING SELECTION PROCESS FOR APD GRADE –II

Selection process for	Stage –I	Stage-II
APD Grade II	PAR of last 5 years out of which 4 should be 'VG' Experience Qualification Case study presentation and Stage-I Interview 80% Weightage 05 05 15 marks	Stage – II Interview 35 marks
Qualifying Marks	Total – 42 marks	Total marks (Stage I+II)=65

Explanatory Memorandum : In compliance with the order dated 08.08.2017 passed by the Hon'ble High Court of Delhi in WP (C) No. 7051/2010 titled Pradeep Sharma & Anr Vs Aiports Authority of India, these regulations are being published along with amendments made from time to time till 08.08.2017. These regulations shall come into force from the date of their publication in the Official Gazette. However, the regulation 1A shall come into force with retrospective effect with a view to regularise the services of the existing incumbents working on regular basis to the said posts and it is certified that by giving retrospect effect to regulation 1A, no one is likely to be adversely affected.